2019年度（平成31年度）

事業計画書

社会福祉法人慈生会

社会福祉法人慈生会の基本理念

基本理念

社会福祉法人慈生会は、キリスト教の理念に基づき、個人の尊厳を保持しつつ、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が心身ともに健やかに育成されるよう、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、社会福祉事業を行う。

中長期運営方針<ビジョン>

- 1 慈生会の各施設の利用者に対するサービスを、慈生会の理念に相応しいものとして確立する。
- 2 慈生会の各施設は、慈生会の理念に相応しいものであるように、整備、維持する。
- 3 慈生会の各施設について、効率的な経営を行う。
- 4 職員の資質の確保と仕事のやりがいの増進を図る。
- 5 地域との連携を深める。
- 6 ベタニア修道女会との新しい連携関係を確立する。

いのちを慈しむ

— 慈生会の誓い —

キリストの愛に基づいた
もてなしをします

一人ひとりのいのちを尊び
人格を大切にします

身体と心と魂に
やすらぎを運ぶかわりをします

何ごとも一つひとつ丁寧に
心をこめて行います

目 次

I 法人本部	1
1 理事会・評議員会の開催	
2 施設長会の開催	
3 職員研修会の開催	
4 法人本部の開催・参加行事	
5 本年度の取り組み	
II 中野地区	5
1 保育所（徳田保育園）の運営	6
2 中野トータルサポートセンターの運営	12
(1) 生活支援グループの運営	
① 特別養護老人ホーム（ベタニアホーム）	15
② 軽費老人ホーム（慈しみの家）	19
(2) 地域支援グループの運営	
① 認知症対応型通所介護事業（ベタニア・デイ・ホーム星）	22
② 地域密着型通所介護事業（ベタニア・デイ・ホーム月）	22
③ 居宅介護支援事業（慈生会中野ケアプランセンター）	26
④ 老人居宅介護等事業（ベタニアヘルパーステーション）	29
(3) 中野区委託事業（中野区江古田地域包括支援センター）の運営	32
(4) 訪問看護事業（中野北ベタニア訪問看護ステーション）の運営	36
III 清瀬地区	39
1 乳児院（ナザレットの家）の運営	40
2 児童養護施設（ベトレヘム学園）の運営	43
3 養護老人ホーム（聖家族ホーム）の運営	46
4 特別養護老人ホーム（聖ヨゼフ老人ホーム）の運営	49
5 居宅介護支援事業（慈生会清瀬ケアプランセンター）の運営	54
6 療養型病院・無料低額診療事業（ベトレヘムの園病院）の運営	55
IV 那須地区	65
1 障害者支援事業（マ・メゾン光星）の運営	66
2 指定相談支援事業所（ノエル）の運営	69
3 放課後等デイサービス・日中一時支援事業所（エスポワール）の運営	71

1 法人本部

1. 理事会・評議員会

(1)理事会の開催

予算、決算、財産処分、事業計画及び事業報告、定款及び規則の変更、重要人事等を決議するため年4回（2019年6/5、11/20、2020年1/22、3/18）開催する。

(2)理事懇談会

理事会の構成メンバーで法人経営についての意見交換を目的に年2回（2019年8/21、12/18）開催する。

(3)評議員会の開催

予算、決算、財産処分、事業計画及び事業報告、定款の変更等を審議するため年3回（2019年6/20、11/20、2020年3/26）開催する。

2. 施設長会

施設の運営管理指導並びに施設間の連絡調整を図るため年6回開催する。（2019年5/8、7/10、9/3、11/6、2020年1/8、3/4）

3. 職員研修

職員の資質向上のため職員研修を実施する。

- ・ 新任職員オリエンテーション 4月1日（月）
前年度の10月2日～今年度の4月1日までに採用の正職員
- ・ キリストの心に触れる part I（ベタニア修道女会）
6月12日（水）～13日（木）
入職後1年以上の職員で、この研修会に参加していない職員
慈生会の基本理念、カトリックの精神「キリストの心」との出会い
- ・ 新任職員研修（天本神父） 7月17日（水）
新任職員オリエンテーションに参加した新任職員の入職後のフォローアップ
- ・ 法人幹部研修（松浦司教） 7月23日（火）～24日（水）
理事、監事、施設長等
- ・ キリストの心に触れる part II（豊島神父）
9月18日（水）～19日（木）
キリストの心に触れる part Iに参加した職員
- ・ 中堅の心構え研修（谷崎神父） 9月25日（水）
課長、主任、副主任、リーダーまたは勤続10以上で施設長の推薦のある職員
- ・ 新任職員オリエンテーション 10月1日（火）
中途採用者の為に開催する。4月2日～10月1日までに採用の正職員
- ・ 管理者勉強会（適宜開催）

4. 法人本部の開催・参加行事

- ・ふれあいバザーへの参加（中野地区、清瀬地区）
- ・創立記念ミサ・永年勤続表彰式
- ・マ・メゾン光星「光星祭」への参加
- ・ベタニアの家チャリティーコンサート

5. 本年度の取り組み

- ① 施設間、職種間の処遇格差を縮減するため、処遇改善加算の対象外となる職員への対応を検討する。
- ② 聖家族ホーム、聖ヨゼフ老人ホームの老朽化への対応について検討する。
- ③ 職員（管理職、一般職共）の適正配置を考慮した人事異動を円滑に実施する。
- ④ 各施設のメンテナンス、建替えを見通した中長期的な整備計画を作成する。
- ⑤ 法人ホームページによる広報活動や採用活動を継続するとともに、従来利用してきた人材紹介・派遣や採用サイトなどの活用に加え、紹介報奨制度や行政の取り組み等も活用して、採用活動を幅広く展開する。
- ⑥ 管財課の体制を見直し、施設設備に関するメンテナンスや営繕を行う体制を強化する。
- ⑦ 清瀬地区で昨年度に発生した暴風による倒木の経験を踏まえ、中野地区、清瀬地区にある高木を調査し、必要な対応を行う。
- ⑧ 脱プラスチック、省エネルギー、省資源、廃棄物削減等の環境問題について法人全体で関心を持ち、環境配慮製品の調達を推進する等、環境負荷を低減する事業運営を行っていく。

6. 事務分掌

総務課

- (1) 法人印、理事長印等の管理に関すること。
- (2) 文書の收受、発送、編集、保存に関すること。
- (3) 諸規程の制定及び改廃、整理に関すること。
- (4) 役員会及び評議員会に関すること。
- (5) 役員及び評議員の身分に関すること。
- (6) 人事及び給与に関すること。
- (7) 儀礼、褒賞、懲罰に関すること。
- (8) 福利厚生に関すること。
- (9) 防災、防犯対策に関すること。
- (10) 事業月報に関すること。
- (11) 広報に関すること。
- (12) 行事に関すること。
- (13) 施設の連絡調整に関すること。

- (14) 教育、研修に関する事。
- (15) 地域との連絡及びボランティア等に関する事。
- (16) その他、他課に属さない会の事務に関する事。

経理課

- (1) 予算及び決算に関する事。
- (2) 寄付金品に関する事。
- (3) 金銭及び預金の収支並びに資金の調達に関する事。
- (4) 契約に関する事。
- (5) 債権、債務の管理に関する事。
- (6) 登記、租税及び公課に関する事。
- (7) 会計帳簿の記帳、整理及び保管に関する事。
- (8) 内部経理監査に関する事。
- (9) 経理の統計調査に関する事。

管財課

- (1) 営繕に関する事。
- (2) 法人の土地、建物の管理に関する事。
- (3) その他の固定資産の管理に関する事。
- (4) 那須地区の山林管理に関する事。

中野事務センター

- (1) 中野トータルサポートセンターの庶務及び経理、会計事務並びに建物・設備・備品等の管理に関する事。
- (2) 徳田保育園の庶務及び経理、会計事務並びに建物・設備・備品等の管理に関する事。

II 中野地区

1 保育所（徳田保育園）の運営

【運営方針】

1. 慈生会の理念にふさわしいサービス

- ・2018年度の保育所保育指針の改定を基盤とし、0.1.2歳児は、受容的・応答的関わりを大切に健やかに伸び伸びと育つよう支援する。3歳児は、保育士配置が15:1であることを踏まえ、基本的な生活習慣の習得と情緒の安定を図る。4,5歳児は2学年の縦割りクラスとし、保育指針の「幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿」をイメージしながら就学に繋がる「資質」「能力」を育む。
- ・各クラスの担任は正規職員保育士で充当し、個人記録・保育要録等に責任をもって記録を行う。
- ・モンテッソーリ教育法を用い、自分の力で考え、選び取って「お仕事」をすることへの充実感・達成感を支援する。
- ・リトミック・体育・サッカーには引き続き専任教師を配置し、質の高い教育をする。
- ・中野区北部すこやか福祉センター、アポロ療育園、臨床発達心理士と連携して、発達障がい児の保育に対応し支援する。
- ・日常の保育の中で、職員に不適切な関りがないか、虐待防止チェックリスト等の意見を参考に職員間で振り返りの機会を持つ。また、家庭に於いても保護者の養育が適切か、日常の保育の中でお子さんの成長が健やかに保たれているか、確認していく。

2. 効率的な経営と人材育成

- ・待機児童の減少を施策に求められる中、企業型保育園が乱立し全国的な保育士不足が問題となり徳田保育園に於いても早急な対策が求められている。

① 組織体制の構築

2019年度は保育士の定着を図るため中核となる職員を選任し、役職者を増やし処遇を改善していく。この財源に処遇改善加算Ⅱを活用する。（副主任1名・リーダー6名）リーダーのうち2名は処遇改善加算Ⅱの専門リーダーとする。リーダー発令については「専門リーダー」2名と「乳児保育」「幼児教育」「障害児保育」「食育・アレルギー」「保健衛生・安全教育」「保護者支援・子育て支援」「保育実践」「マネジメント」の研修分野別リーダーを任命する。

② 新卒者の採用

人材紹介会社からの紹介入職、派遣会社からの雇い入れは、知識・技能があり即戦力の人材であっても多大な費用が掛かる。それに比べ新卒者は、人件費を抑えられ、慈生会の基本理念を入職時より浸透させ易く、育成の方向性が規定できるメリットがある。

そこで、2020年度採用に向けて、早い時期より当園にて活躍する保育士

とその母校の短大・養成校を訪問し、最低2名の新卒者の採用に努める。

③ 年間休日の変更

企業型保育園は概ね年間休日が120日から125日であり、徳田保育園の求人票の110日に対しては初めから就職先の選択肢に入らないのが現状である。休日は120日として就職先として選択されるレベルまで引き上げる。

④ 園児定数の漸減

2010年の92人から2018年、123人と定員が増加した。保育士不足が深刻化する中で発達に支援が必要な園児が年々増加している。保育士1名が終日付き添う程度1のお子さんが2名おり、毎日人員配置に苦慮している。また、所在地は交通の利便性の悪い地域に位置している。安定的な人材確保ができ、園児の安全を保障する意味でも数年間で90人規模まで定員を漸減させるため、中野区と交渉の機会を持つ。

⑤ 産業医の配置

働き方改革関連法案の成立により50人以下の規模であるが産業医を配置する。職員が健康で快適な職場環境で職務の遂行が出来るよう指導・助言を受ける。

⑥ 第三者評価受審

3年に一度の受審年度に当たり運営内容等の評価を受け必要な点を改善する。

⑦ 日誌、記のペーパーレス化

保育日誌・保健日誌・園日誌等、「はぐくむソフト」に記録しパソコン内で閲覧出来るようペーパーレス化に努める。

⑧ 保育行事の簡素化

カトリック関係以外の行事の簡素化を図り職員の負担の軽減に努める。

3. 安心・安全な保育

- ・事故の報告については「保育園の自己分析（田中の保育園用-SHEL分析法）」を用いて原因を分析し、事故防止に役立てる。（特にアレルギー事故・窒息に準ずる事故・転落事故等）
- ・0才児にはSIDS（乳幼児突然死症候群）の発生や窒息事故を防ぐよう午睡中の5分以内の見回りを強化し、無呼吸アラームを配備しての監視を継続する。
- ・1階羊組・2階ホールに空気清浄機を設置して、集団での午睡場所にての感染症の蔓延を防ぐ。
- ・職員全員が消防署救命救急講習会を受講し認定証を受ける。
- ・園内にて全職員への日本赤十字社の乳・幼児救命講習会・AED講習会を開催する。
- ・危険個所の改善・改修（おむつ交換台・避難用滑り台の隙間改善等）をする。

【人員体制】

施設長（会計責任者）森 乃里子

* 障がい児加算あり

職 種	配 置 基準数	2018 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2019 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
園長	1	1.0(1)	1.0(1)
顧問	—	0.0	0.1(1)
園長補佐	—	1.0（保育士に計上）	1.0（保育士に計上）
主任保育士[加算]	1	1.0（保育士に計上）	1.0（保育士に計上）
副主任保育士	—	1.0（保育士に計上）	1.0（保育士に計上）
保育士(0歳児) 3:1	4.7	5.7(7)	6.3(7) (1名育児短時間)
保育士(1歳児) 5:1	4.0	* 6.0(6)	6.0(6) (1名育児短時間)
保育士(2歳児) 6:1	3.3	* 4.0(4) (園長補佐含)	* 4.7(5) (1名育児短時間)
保育士(3歳児) 15:1	1.5	* 3.8(5)	* 4.0(4)
保育士(4歳児) 30:1	0.8	* 2.0(2)	* 3.0(3)
保育士(5歳児) 30:1	0.8	2.0(3)	2.0(2)
保育士(ﾌﾘｰ)	—	1.3(2)	0.8(1)
保育補助		4.0(6)	4.8(9)
看護師	1	1.5(2)	1.0(1)
嘱託医(小児科)	—	0.1(1)	0.1(1)
嘱託医(歯科)	—	0.1(1)	0.1(1)
産業医	—		0.1(1)
栄養士		3.0(3) (1名育児短時間)	3.0(3) (1名育児短時間)
調理員	3	1.4(2)	2.3(3) (1名育児短時間)
用務員	—	1.1(2)	1.0(1)
事務員	—	2.0(2) 内1名は中野事務センター	1.8(2)
モンテッソーリ教師	—	0.9(1)	0.9(1)
合 計	21.1	42.9 (50)	46.0(53)

【利用実績等】

	2016 年度実績	2017 年度実績	2018 年度見込	2019 年度目標
定 員	123 人	123 人	123 人	123 人
実績等	123 人	122 人	122 人	119 人
利用率	100 %	99.2 %	99.2%	96.7%

【保育方針】

「成長するよう、花が咲くよう、伸びるよう」子ども自身の内に秘められてい

る可能性を自ら引き出す「生きる力」を育てる。

<めざす子ども像>

- ・豊かな感性をもち、自分らしい表現ができる子ども
- ・自分で考えて行動できる子ども
- ・責任感と思いやりのある子ども

【災害時対策】

1. 防火・防災管理業務

- ①自衛消防組織の編成・維持（自衛消防隊）
- ②火災対策業務（自衛消防活動計画）
- ③震災対策業務（防火対象物全体及び都条例に伴う事前・活動・復旧計画）
- ④その他災害等対策業務（大雨・強風・乳幼児の応急救護・その他の事故）
- ⑤災害等発生時の自衛消防活動（活動および指揮）
- ⑥訓練指導業務（総合訓練の計画・実施…毎月）
- ⑦定期点検および報告（防火対象物・消防用設備等）
- ⑧その他（防火対象物全体で必要な事項）

2. 水害時要配慮者利用施設における避難確保計画

中野区都市基盤部防災分野災害対策担当提出（2019年1月）の水害時に対応した計画の順守

避難計画 } 点検・備蓄確認
備蓄計画 }

3. 事業継続計画（BCP）

帰宅困難保護者の園児の安全な保護の継続 } 人員確保・配置
災害時公的職業に就く保護者の園児の安全な保育 } 備蓄確保・点検

4. 緊急時連絡対策

東京都防災対策本部・中野区都市基盤部防災分野・野方消防署等への連絡・指示受け・応援体制の確保
法人対策本部への連絡・指示受け・応援体制の確保

【地域との連携】

1. 広く地域に施設を開放する努力をする。

- ①地域に着した「徳田まつり」の中で2019年度よりホームカミング日の企画コーナーを設け、卒園児やその保護者の語らいの場とする。
- ②小学校5年生以上の保育体験ボランティア・小学生・中学生の体験学習を継続する。
- ③2017年度より中野区第7地区の要請で始まった「プレミアムカフェ」（月1回金曜日に保護者の語らいの場としての面談室解放）を継続する。
- ④地域の中で孤立している母親のための保育所体験や「出産を迎える親の体験学習」「すくすくベビーマッサージ講座」など、職員の専門性を生かした

活動を通しての地域支援を継続する。

- ⑤「軽度発達障がい児をもつ親の会」は保健師を配置し、新規の対象者もおり支援を継続する。
- ⑥臨床発達心理士・歯科医による保護者・地域向け公開講座を開催する。
- ⑦中野区社会福祉協議会の企画による「フードドライブ」への参加を継続する。
- ⑧園庭の遊具の保全等に父母の会の協力を得て、保護者との親睦を深める。

2. 法人の運営指針と練馬区条例に基づき環境問題に取り組む。

- ①印刷用紙は古紙の割合の高い紙に変更する。
- ②食用油の廃棄は一般ごみとせず、排油業者にてリサイクル回収する。
- ③シュレッダーごみは一般ごみにせず古紙回収業者にてリサイクル回収する。
- ④年間の廃棄量の目標値を1.6トン⇒1.5トンへ減らす。

【職員の資質の向上】

1. 1度目の園長面接で「業務目標・研修」等の本人の目指すところを聞き、園内で期待する姿を共に考える。2度目の面接では達成度と次年度に向けて定着に繋がるように職員の個別の問題に着目し支援する。
2. 処遇改善加算Ⅱを運用しキャリアパスの構築を進めるため、より高度な専門分野別研修の機会を充実させる。
3. 職員全体に園内研修の充実を図る。(救命技能・発達支援・保育スキルの向上等)
4. リーダー層以外の職員は園長面接より本人の意向を汲み取ったうえで外部研修の機会の充実を図り、職員の欲求や可能性に対して組織として積極的に支援していく。
5. 月2回の臨床発達心理士による巡回指導・カンファレンス及び年2回の園内発達支援研修を継続し、発達障がい児に対する支援力の向上を図る。
6. 全職員で虐待に繋がりがねない点を毎月の虐待防止チェックリストで把握し、職員会で改善すべきことを公開し、より適切な関りについて意見交換し考える機会を持つ。
7. 「はぐくむソフト」の使用により自らの考え、文章化する機会に乏しくなっている。日常の保育の中で実践の振り返りや自己評価をする機会を設定する。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金額	件 名	金額
鳥組柵等改修	1,485	移動式2連鉄棒(オリンピック・パラリンピック補助金使用予定)	350
		鯉のぼり(6m8点)	160
		はぐくむ用PC(サーバー本体等 パソコン17台)	2,460

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動の収支について、給付費及び補助金事業収入は0歳児4名ほどの欠員で定員119名が見込まれることと、職員の勤続年数が影響し加算率が15%から14%に下がることで保育事業収入については128万円の減。支出については退職者の補充に人材派遣及び人材紹介を利用する事と保育士1名の増員を見込み人件費の部で1,185万円の増。事業費、事務費については年度の途中から消費税は上がるものの30年度の実績を踏まえ約210万円の減を見込み、事業活動収支差額は△41万円となる見込み。

施設整備等による収支について、補助金収入を使用しての設備整備は予定なし。福祉医療機構借入金の返済441万円、はぐくむ(保育記録ソフト)のためのパソコンの整備のために246万円、その他鉄棒、鯉のぼり等の購入で62万円、また1F鳥組の部屋の柵等の改修で148万円を見込み、設備整備費等資金収支差額は△894万円を見込んでいる。

その他の活動による収支では、本部への繰入金726万円を見込んでいる。

上記に予備費144万円を含み、当期資金収支差額は△1,800万円、当期末支払資金残高が3,557万円と見込まれる。

2 中野トータルサポートセンターの運営

【運営方針】

地域住民の方々が心豊かに、安心して自立した生活を送ることが出来るよう、中野区の社会福祉法人慈生会（以下慈生会という）の高齢福祉関連部門事業所が一体的、横断的、包括的に連携し、多様で良質な医療・福祉サービスを提供し、地域福祉の向上に寄与する。

1. 高齢者に関わる「ワンストップサービス」の拠点として、地域ニーズの発見、発掘に努め相談から支援まで、高い倫理性を確保し一体的かつ満足度の高いサービスを提供する。
2. 地域住民の健康の維持向上を目指し、予防から医療・介護が必要な方まで包括的に支援を行うため、地域関係機関等の多職種と連携し、居宅や施設を問わず総合的に対応できる組織として運営する。
3. 長年培った医療と福祉の連携を強化して、入退院時や「人生の最終段階」・認知症になっても、その人らしい医療とケアが適切に受けられるよう意思決定支援を含めたサービスの提供を行う。
4. 管理者同士が勉強会等を開催し、組織としての結束と柔軟な連携を行い、制度や環境の変化に対応できる基盤を作る。
5. 利用者及び職員が安全で安心な環境と組織体制を整備する。

【人員体制】

職 種	配 置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
センター長		(1) 兼務*1	(1) 兼務*1
副センター長		(2) 兼務*2	(1) 兼務*2
地域支援グループ長		(1) 兼務*3	(1) 兼務*3
施設・事業所名			
ベタニアホーム	34+ (2)	58.1 (71)	58.1 (73)
慈しみの家	4 + (1)	5.1 (6)	6.3 (8)
ベタニア・デイ・ホーム星	4 + (1)	6.9 (16)	6.7 (16)
ベタニア・デイ・ホーム月	3 + (1)	4.1 (14)	4.3 (14)
慈生会中野ケアプランCT	2 + (1)	6.9 (8)	6.9 (8)
ベタニアヘルパーステーション	4.5+ (1)	7.4 (18)	7.4 (18)
江古田地域包括支援CT	4+ (1)	7.2 (9)	9.2 (10)

中野北ベタニア訪問看護 ST	5	10.1 (11)	12.1 (13)
合計	60.5+ (8)	105.8 (153)	111 (160)

*1 慈しみの家施設長、訪問看護師兼務

*2 ベタニアホーム施設長

*3 慈生会中野ケアプラン CT・ベタニアヘルプステーション管理者・ベタニアホーム副施設長

【災害対策】

1. 利用者と職員、地域住民の生命と安全を守るため、各部署の防災計画を見直し中野トータルサポートセンターとしてのBCP（事業継続計画）を整備する。
2. 災害時に適切な対応ができるよう、体制を整備し職員や利用者にも周知を図る。
3. 中野区、野方消防署、近隣組織との連携体制を強化する。
4. 江古田地域包括支援センターにおいては中野区との協定に基づいて連携・役割分担を行う。

【地域との連携】

1. 地域の医療機関、居宅サービス事業所や介護保険施設及び行政機関等との密な連携を行い、地域包括ケア体制に参画しネットワークを強化するとともに地域住民の支援を行う。
2. 地域で行われる活動や連絡会等に積極的に参加し、継続して顔の見える関係を構築する。
3. 地域住民や町会、民生児童委員、地域の他事業所等を対象に、年間を通じて定期的に地域交流セミナーや勉強会を開催し、地域の介護力の向上を図るとともに地域との連携を図る。
4. セミナー・バザー・納涼大会等様々なイベントを通じて地域住民や民生委員・ボランティア団体等と協働し顔の見える関係を構築する。
5. 中野トータルサポートセンターとしての広報委員会を設置し、パンフレットや広報誌・ホームページ等で地域に向けた広報活動を行う。

【職員の質の向上】

1. 専門職がスムーズに連携の取れるよう相互交流を図りながら連帯感を強化し協力体制を構築する。
 - ・運営委員会を継続実施し、主任以上が定期的に組織の課題や運営について参画することにより、事業活動を客観的に分析・把握し、各々の事業の安定性を保つとともに、継続的かつ先進的な事業体を目指す。

- ・交流会など職員全員が参加し顔の見える「場」を設置する。
 - ・ふれあいバザーを継続開催し、収益金を公益事業にあてる。
2. 職員が事業所・職種にとらわれず、様々な分野にもチャレンジできる仕組みをつくる。
- ・中野トータルサポートセンター内の事業所間での研修を実施する。
3. 職業人としてのみならず、人としての円熟した専門職として組織内外での中心的役割を担える人材育成をめざす。
- ・独創的な工夫や積極的な提案、困難な課題に挑戦した事例の発表を行い、プレゼンテーション能力を高め知識や能力を磨き高めあう組織をつくる。

【施設・設備整備】

各施設・事業所参照

【当年度の収支について】

中野トータルサポートセンターの各拠点の収支は、各施設・事業所の事業計画に記載。

中野トータルサポートセンター（7拠点）全体の収支については、10月消費税値上げを含め、事業活動収入は昨年とほぼ変わらず約7億6000万円とし、支出については、人事異動や退職に伴う非常勤雇用等で職員数は増加したが人件費は昨年同様とし、事業費、事務費を削減し、事業活動支出約7億1700万、事業活動収支差額は約4,300万円の見込みとなる。

施設整備等による収支では、収入はなく、慈しみの家のナースコール320万円、ベタニアホームの器具備品購入のため支出550万円等が主で、収支差額△約950万円と見込む。

その他の活動収支では、退職給付引当資産支出や本部への拠点区分間繰入金支出により、収支差額△3,390万円と見込む。

上記に予備費支出670万円を含め、当期収支資金差額は△680万円として予算作成した。

今後については、中野トータルサポートセンターとして一体的な活動で各事業の利用率増を図り、職員配置の充足と職員の連携をもとに人事、施設整備等の中長期計画を共有し、安定した事業運営を目指したい。

(1) 生活支援グループの運営

① 特別養護老人ホーム（ベタニアホーム）

【運営方針】

1. 地域貢献

- ・中野トータルサポートセンターの生活支援の役割をより意識し、在宅支援事業と連動的なサービス提供ができるようにしていく。
- ・要介護高齢者や介護者が住み慣れた地域で安定した日常生活を送ることができるように、必要に応じたショートステイサービスを提供する。

2. 人材育成と確保

- ・次のリーダーの養成（リーダー養成研修等への参加）
- ・介護職員の負担軽減のため、移乗用リフト等の福祉用具（介護ロボット）の活用を検討していく。
- ・事務部門の充実を図り、会計、総務等の役割を明確にしていく。また、各部署との連携を強化し、働きやすい職場作りを目指し、利用者サービスの向上につなげていく。

3. 環境整備

- ・快適な生活環境を提供するため、設備機器の修繕、改修、備品の購入等に関して中長期計画を立てていく。

4. 長期的な事業継続

- ・収入に関しては、常に利用率を意識し、収入減にならないようホーム全体で協力し合う。
- ・収支のバランスを整えるため計画的に人件費の削減を図ることも必要であるが、現状介護職員の確保も難しい状況である。事業を継続するためには良質な人材が必要である。今後もより積極的な求人活動を行い、職員確保に努める。

【人員体制】

施設長 中村英男（会計責任者 宮澤素子【中野トータルサポートセンター長】）

〔*は兼務〕

職種	配置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
----	-----------	---------------------------	--------------------------

施設長	1	1.0 (1)	1.0 (1)
副施設長	0	0.3 (1) *1名	0.3 (1) *1名
事務員	適当数	2.0 (2)	2.0 (2)
生活相談員	1以上	1.2 (2) *2名	1.2 (2) *2名
介護支援専門員	1以上	生活相談員と介護職員 が兼務*4名	生活相談員と介護職員が 兼務*4名
介護職員	27	36.1 (39)	36.1 (39)
看護職員	3以上	5.4 (7)	5.5 (7)
機能訓練指導員	1以上	1.2 (3)	1.2 (3)
管理栄養士	1	1.0 (1)	1.0 (1)
栄養士		1.0 (1)	1.0 (1)
調理員	適当数	6.0 (6)	6.4 (7)
医師	適当数	0.1 (4)	0.1 (4)
運転手	0	1.0 (1)	1.0 (1)
洗濯職員	0	1.8 (3)	1.3 (4)
合計	35以上	58.1 (71)	58.1 (73)

【利用実績等】

(1) ベタニアホーム

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
定員	80人	80人	80人	80人
実績等	77.4人	79人	78.7人	79.2人
利用率	97.3%	98.8%	98.4%	99.0%

(2) ベタニアホーム・ショートステイ

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
定員	8人	8人	8人	8人
実績等	6.6人	7人	7.7人	7.6人
利用率	82.5%	87.5%	96.8%	95%

【支援方針】

1. 利用者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう支援する。
2. 利用者一人ひとりの個性を尊重し、安心安全な生活を送れるよう健康管理に努め、いきいきと暮らしていただけるよう援助する。

3. 利用者一人ひとりの尊厳を大切に守りながらターミナルケア（看取り）への取組を継続し、利用者や家族の気持ちに沿った支援を行い、最後に関わったすべての人が満足を得られるようにしていく。

【災害対策】

1. 利用者の生命と安全を守る為、BCP（事業継続計画）、防災計画の見直しを行う。今年度はホームのBCP案を中野トータルサポートセンターとして機能できるようにしていく。
2. 災害用備蓄品及び非常食の保管倉庫を改修し、備蓄品の整理（中野区の備蓄品とセンターの備蓄品の区別をする）を行う。
3. 中野トータルサポートセンターの防災委員と協働し、課題の抽出を行うとともに、整備すべき災害時のネットワーク等の構築を図る。
4. 災害時相互応援協定による訓練に参加し、地域との連携を強化する。

【地域との連携】

1. 地域の介護力向上やネットワーク構築のために、地域貢献事業として地域住民、町会、民生委員、地域関係機関等を対象にセミナーや勉強会を開催する。
2. 地域医療機関、居宅サービス事業者や介護保険施設及び行政機関との密な連携を行い、民生委員やボランティア団体等を含め協働して地域住民の支援にあたる。
3. 積極的に地域活動に参加し、顔の見える良好な関係を継続していく。

【職員の質の向上】

1. 法人内研修を通して、慈生会の理念を学び、その使命を職員一人ひとりが理解を深める。
2. 法改正や制度改正等を理解し、的確に対応できるよう各種研修を積極的に受講する。
3. 全職員に対し、目標・成果シートの提出を義務付け5月、11月に年2回施設長面接を実施し、職員一人ひとりの意欲を引き出すようにする。
4. ホーム内研修を実施し、職員育成への取組を推進する。
5. 外部研修受講内容を職員へフィードバックするため、研修報告会を開催する。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事		備品購入	
件 名 (時 期)	金 額	件 名 (時 期)	金 額
/	/	車椅子 2 台	5 3 2
		見守り支援ベッド 2 台	6 0 6
		パソコン 3 台	5 2 5
		保温庫	9 5 1
		保冷庫	9 9 4
		食器消毒庫	1, 5 4 4

注：工事は1件100万円以上、物品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動による収支では、収入を特養99%、ショート95%利用を見込んで計画し、収入は10月消費税の値上げに伴う食費、居住費値上げ分を含め4億1,478万円とした。支出に関して、人件費が非常勤職員の異動などがあり昨年度と比べ162万円の減、事業活動支出は3億8,363万円、事業費収支差額3,114万円を見込んでいる。

また、昨年度は電話交換機の取り換え工事、大型洗濯機の交換、ナースコール交換工事等の施設整備資金が増大したため本部費の計上ができなかったため、今年度は2,400万円を計上し、積立金700万円を取り崩し、収支は0円とする。

② 軽費老人ホーム ケアハウス（慈しみの家）

【運営方針】

1. 地域貢献

- ・中野トータルサポートセンターの拠点として、地域の高齢者及びその家族への相談支援を実施する。
- ・地域の社会資源の情報提供を行い、イベント等への参加を促していく。
- ・ボランティア活動の促進。

2. 環境整備

- ・利用者の自主性を尊重して、明るく心豊かな生活が送れるような生活空間を提供する。
- ・快適な生活環境を提供するため、設備機器の修繕、改修、備品の購入等に関して中長期計画を立てていく。

3. 個別支援の充実

- ・生活援助が必要な利用者には、介護保険サービスの導入や介護予防を念頭に置いたプログラムを展開する。
- ・利用者一人ひとりの生活環境や衛生管理の把握及び健康管理に十分配慮し、必要であれば支援していく。
- ・親族等が身近におられない利用者の中で、将来に不安を抱えている方に対し、成年後見制度等の活用相談も行っていく。

4. 長期的な事業継続

- ・収入に関しては、常に利用率を意識し、収入減にならないようホーム全体で協力し合う。

【人員体制】

施設長 宮澤素子（会計責任者）

〔*は兼務〕

職種	配置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	0.1(1)*	0.1(1)*
生活相談員	1	1(1)	1(1)
事務員	0	0	0
介護職員	1	1(1)	2.2(3)

栄養士	調理員等 で2	1(1)	1(1)
調理員		2(2)	2(2)
合計		5.1(6)*	6.3(8)*

【利用実績等】

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
定員	29人	29人	29人	29人
実績等	29人	29人	29人	29人
利用率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【支援方針】

1. 開設から20年が経ち、入居者の高齢化や両極化（自立度が高い方と、要介護・要支援認定を受けている方）が一段と顕著になってきている。個別対応を大切に入居者との関わりを多く持ち、心身の状態把握に努め、支援の必要な方へは早期に相談支援を行う。また、地域との連携を密にしながら、安心して施設生活を継続できるように支援していく。
2. 新旧入居者の生活スタイルのバランスにも配慮して、一人ひとりが生き生きとした生活が送れるよう施設内行事の提供や地域活動情報を提供していく。（ボランティア活動や地域行事等を通して、入居者の生活が施設内で完結しないように援助する）。
3. 入居者の意見・希望を聞きながら一人ひとりの施設サービス計画書を作成して、自立した生活が営めるように援助する。

【災害対策】

1. 利用者の生命と安全を守る為、BCP（事業継続計画）、防災計画の見直しを必要に応じて随時行う。今年度は災害時における利用者サービスを検討し、マニュアル化していく。
2. 災害用備蓄品及び非常食の保管状況を随時確認し、再整備する。
3. トータルサポートセンターの防災委員会と協働し、課題の抽出を行うとともに、整備すべき災害時のネットワーク等の構築を図る。
4. 災害時相互応援協定による訓練に参加し、地域との連携を強化する。

【地域との連携】

1. 地域資源の活用に向けて、入居者に積極的なインフォメーションを行い、生活活動領域の拡大を図る。

【職員の質の向上】

1. 法人内研修を通して、慈生会の理念を学び、その使命を職員一人ひとりが理解を深める。
2. 法改正や制度改正等を理解し、的確に対応できるよう各種研修を積極的に受講する。
3. 全職員に対し、目標・成果シートの提出を義務付け5月、11月に年2回施設長面接を実施し、職員一人ひとりの意欲を引き出すようにする。
4. 職場研修を実施し、職員育成への取組を推進する。
5. 外部研修受講内容を職員へフィードバックするため、研修報告会を開催する。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事		備品購入	
件 名 (時 期)	金 額	件 名 (時 期)	金 額
		ナースコール交換	3,180

注：工事は1件100万円以上、物品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動による収支は、収入において昨年同様の6,362万円とし、支出に関して、人件費が非常勤職員の異動により69万円の増、事業費14万円の増、事務費31万円増となり昨年度より113万円増になっている。収支差額は696万円を見込んでいます。ただし、今年度は施設整備支出でナースコールの交換費用318万円、その他の活動支出においては368万円の支出があり、当期資金収支差額は約100万円の赤字になっている。

(2) 地域支援グループの運営

- ①指定認知症対応型通所介護事業 (ベタニア・デイ・ホーム星)
 ②地域密着型通所介護事業 (ベタニア・デイ・ホーム月)

【運営方針】

1. 中野トータルサポートセンター内の地域支援の拠点として、相談から通所支援、またはショートステイ支援と一体的な事業を展開していく。
2. 時代のニーズにあった多様で良質な福祉サービスの提供に努め、地域福祉の向上に寄与する。
3. 住み慣れた地域で、住民が心豊かに安心して自立した日常生活を送ることができるように支援する。
4. 地域の居宅介護支援事業所との連携強化を図り、利用者確保を着実に推進し安定経営の基盤を作る。
5. ホームページや広報紙の定期的な発行の取り組みにより、地域住民、関係機関に通所介護事業をもっと知ってもらう機会を増やしていく。

【人員体制】

管理者 富田 浩 (会計責任者 宮澤 素子【中野トータルサポートセンター長】)

(ベタニア・デイ・ホーム星)

[*は兼務]

職 種	配 置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数 (実人員)	2019年度配置計画 常勤換算数 (実人員)
管理者 (兼務可)	(1)	0.2 (1) * △	0.2 (1) * △
生活相談員	1	1.0 (3) *	1.0 (3) *
介護職員	3	4.4 (9) *	4.2 (9) *
看護職員	必要数	0.3 (1) *	0.3 (1) *
運転手	—	1.0 (2) *	1.0 (2) *
合 計	4+ (1)	6.9 (16) *	6.7 (16) *

△ ベタニアホームショートステイ生活相談員を兼務

(ベタニア・デイ・ホーム月)

[*は兼務]

職 種	配 置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数 (実人員)	2019年度配置計画 常勤換算数 (実人員)
管理者 (兼務可)	(1)	0.2 (1) * △	0.2 (1) * △
生活相談員	1	1.0 (3) *	1.0 (3) *
介護職員	2	1.8 (8) *	2.0 (8) *

看護職員	必要数	0.1 (1) *	0.1 (1) *
運転手	—	1.0 (1) *	1.0 (1) *
合計	3+ (1)	4.1 (14) *	4.3 (14) *

△ ベタニアホームショートステイ生活相談員を兼務

【利用実績等】

(ベタニア・デイ・ホーム星)

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
定員	12人	12人	12人	12人
実績等	9.3人	9.0人	8.9人	9.0人
利用率	78.0%	75.0%	74.0%	75%

(ベタニア・デイ・ホーム月)

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
定員	10人	10人	10人	10人
実績等	8.7人	8.0人	7.3人	8.0人
利用率	87%	80%	73%	80%

【支援方針】

(ベタニア・デイ・ホーム星)

1. 認知症高齢者が安全に落ち着いて過ごせるような環境整備に配慮する。
2. 多様な認知症状の利用者が増えたことを踏まえて、特性に応じた適切な支援に取り組み、室内プログラムの充実を図り、利用者に適したサービスを提供する。
3. 利用者一人ひとりの尊厳を大切に守りながら、利用者や家族の気持ちに寄り添った支援及び日常生活動作能力の維持・向上を目指した支援を行う。
4. 事業所に寄せられる貴重な意見、要望、苦情等を真摯に受け止め、常に創意工夫に努め、良質なサービスの提供を目指していく。
5. 中野区通所介護部会に参加し、レクリエーションプログラムや困難事例等の意見交換を通して、通所の学びを深め、ケアの質を高めていく。

(ベタニア・デイ・ホーム月)

1. 利用者のニーズを把握し、利用者が掲げる目標に沿った支援に努める。
2. 小規模の利点を活かした関わりを大切にするとともに、個別性の重視、自己決定、自己選択を可能な限り尊重する。
3. 利用者間の交流の中からのなじみの関係性を作り、生きがいのある日常生活が送れるような環境を整える。また、日常生活動作能力の向上が図れるプ

プログラムの構築及び興味・関心を引き出せるような能力トレーニング等の趣味活動を提供する。

4. 事業所に寄せられる貴重な意見、要望、苦情等を真摯に受け止め、常に創意工夫に努め、良質なサービスの提供を目指していく。
5. 中野区通所介護部会に参加し、レクリエーションプログラムや困難事例等の意見交換を通して通所の学びを深め、ケアの質を高めていく。

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンター・防災委員会と協働し、課題の抽出を行うとともに、整備すべき災害時のネットワーク等の構築を図る。
2. 利用者と職員、地域住民の生命と安全を守るため、BCP（事業継続計画）を整備する。
3. 災害用備蓄品及び非常食の保管状況を随時確認し、再整備する。
4. 災害時相互応援協定による訓練等に参加し、地域との連携を強化する。

【地域との連携】

1. 地域の介護力向上やネットワーク構築のために、地域住民、町会、民生委員、地域関係機関等を対象にセミナーや勉強会を開催する。
2. 地域医療機関、居宅サービス事業者や介護保険施設及び行政機関との密な連携を行い、民生委員やボランティア団体等を含め協働して地域住民の支援にあたる。
3. 利用者、家族、地域住民等の代表者を対象に、年二回の運営推進会議を設置し、事業所で提供しているサービス内容や日々の活動報告を通して評価を受けるとともに、必要な要望や助言等を聴く機会を設ける。また、地域活動へも積極的に参加して地域住民との関係の構築を図り、地域に開かれたサービスに努め、サービスの質の向上を図る。
4. ボランティアや近隣中学校の「職場体験」生徒を積極的に受け入れる。

【職員の質の向上】

1. 法人内研修を通して慈生会の理念を学び、その使命を職員一人ひとりが業務を通して深めていく。
2. 介護報酬改定や介護予防体操、認知症等についての理解を深めるために勉強会を行い、介護職員の資質向上と更なる体制強化を目指していく。
3. 自発的に考えて行動できるように研修計画や目標設定を行い、やりがいを感じられるようバックアップし、定期的な自己評価と面談を行う。
4. 他部署との交流研修を行い、連携強化に努める。
5. 外部研修を受講し、研修報告会を開催する。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事		備品購入	
件 名	金 額	件 名 (時 期)	金 額
		業務用パソコン2台	350

注：工事は1件100万円以上、物品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】【月・星】

「月」の利用率を前年度同様に80%、収入も前年度同様に増減無し。

「星」の利用率も前年度同様に75%、収入も前年度同様に増減無し。

介護保険事業収入を6,012万円、事業活動収入計を6,171万円とした。

人件費支出については、常勤職員1名の退職。定年退職の1名は再雇用とし、有期契約職員の増員ができた事で派遣職員支出は無しとする。前年度と比べて、425万減の4,704万円となる（処遇改善加算含む）。

人員配置としては、生活相談員以外の職員は全て兼務体制で従事する。有期契約職員の採用が整っている事から、継続雇用していけるように、職員間の良好なコミュニケーションと連携が図れるよう適切な人員配置を行い、やりがいを感じられるような指導に努めていく。

事業活動資金収支差額は、事業費、事務費を含め700万円となり、施設整備等の支出は36万円の計上により、当期資金収支差額は297万円の見込みとなる。

③居宅介護支援事業（慈生会中野ケアプランセンター）

【運営方針】

1. 地域住民の方々が状態に応じた適切なサービスを受けながら、住み慣れた地域で暮らし続ける事を支援するため、中野トータルサポートセンター内の各施設、事業所との連携を強化し、ワンストップ型のサービスを提供できる居宅介護支援事業所として、機能を発揮する。
2. 中野トータルサポートセンター内の各施設、事業所との、「顔の見える関係」「いつでも相談し合える関係」を更に強める為の橋渡しの役割を各介護支援専門員が担い、専門性を発揮する事でスムーズな連携の構築を行う。
3. 特定事業者として主任介護支援専門員を配置し、事業所内のみならず、地域の介護支援専門員への支援も行う事で、地域全体の介護支援サービスの質の向上に努める。
4. 法令を遵守し、利用者の利益を最優先に、公正中立な立場で業務を遂行する。
5. 医療・介護連携の一層の推進のため、地域の医療機関等との連絡をより緊密にとり、中野トータルサポートセンターの居宅介護支援事業所として出来る事を具体的に提示することで、事業所として、地域包括ケアシステムの構築に寄与する。
6. 利用者及び職員の、安全で安心な環境の構築と組織体制を整備する。

【人員体制】

管理者 坂本 真理（会計責任者 宮澤 素子【中野トータルサポートセンター長】）

職 種	配 置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者（兼務可）	(1)	0.3 (1) *1	0.3 (1) *1
主任介護支援専門員	1	1.5 (2)	1.5 (2)
介護支援専門員	1	3.8 (4)	3.8 (4)
事務員	—	1.3 (2)	1.3 (2)
合 計	2+ (1)	6.9 (8)	6.9 (8)

*1 主任介護支援専門員、ベタニアヘルパーステーション管理者
ベタニアホーム副施設長と兼務

【利用実績等】

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
予防・総合事業	315人	563人	600人	650人
要介護	2,221人	2,021人	1,984人	1,954人

【支援方針】

1. 主任介護支援専門員を配置し、地域包括支援センターと協働しながら中重度や支援困難ケースにも対応できる質の高いケアマネジメントを行う。
2. 医療依存度の高い利用者のケアプラン受託を積極的に行い、訪問看護ステーション、医療機関や保健福祉サービス事業体との連携を緊密に行いながら医療的ケアを含めたケアマネジメントを行う。
3. 24時間連絡体制を継続し、利用者等の相談に対応する体制を確保する。
4. 法人内の各部署と連携をとりながら、利用者に一体的なチームケアを提供することで、利用者やその家族に寄り添うマネジメントを行う。

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンターとしてのBCP(事業継続計画)を整備し、災害時に備える。
2. 作成したBCPを職員に周知する。
3. 災害用備蓄品及び非常食の保管状況を随時確認し、再整備する。
4. ベタニアホームが実施する訓練等に参加し、地域との連携を強化する。

【地域との連携】

1. 地域包括支援センター主催の個別ケース検討会議等に積極的に参加、事例の提供等を行い、地域包括ケアシステムの構築に寄与する。
2. まちなかサロン等地域の活動への参加を継続し、地域住民との顔の見える関係を維持すると共に、地域の課題を把握し、解決に向けた取り組みを行う。
3. 地域の介護力向上やネットワーク構築のために、引き続き、地域交流セミナーや、納涼祭、バザー等のイベントを法人内の職員と協力し、企画・実施する。

【職員の質の向上】

1. 外部研修への計画的な参加
 - ① 東京都および区市町村主催の研修
 - ② 介護支援専門員実務従事者研修
 - ③ 東京都介護支援専門員研究協議会、東京都社会福祉協議会、中野区介護保険事業者連絡協議会、他保健・医療・学術団体等の主催する研修
 - ④ 地域包括支援センターの主催する研修やケアマネジャー交流会
2. 法人内研修への参加
 - ① 本部主催の研修会
 - ② 法人内の他施設主催の研修会
 - ③ トータルサポートセンター内の勉強会や事例検討会
3. 事業所内研修
 - ① ケアマネジャーカンファレンスでの事例検討 週1回

- ② 外部内部研修参加後の他ケアマネへの伝達研修 適宜
4. 介護支援専門員としてのスキルアップ
- ① 主任介護支援専門員による現任職員へのスーパービジョンの実施
 - ② 個別研修計画を活用し、効率の良い研修計画を実施
 - ③ 事業所内事例検討（終了ケースの振り返り等）
5. 事業所としての成長を目指し、業務の標準化を図る
- ① 業務内容の洗い出しを行い、「見える化」を実施。
 - ② 見える化した業務を、「ケアマネジメントプロセス」に沿ったチェックリストに乗せる。
 - ③ チェックリストを中心にして、業務を最適化する。
6. 運営会議、合同運営会議に主任以上が定期的に参加することで、組織の課題抽出と解決、運営について法人内の他事業所と連携をとりながら分析、把握し、安定した事業の運営を図る。

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

2018 年度、月毎の事業活動収入については、上半期は 330 万円～340 万円
で推移。下半期は 320 万円～310 万円と推移していったが、これは、管理者の
担当件数を徐々に減らしている事からの結果である。

2019 年度については、管理者の兼務業務の安定を図るため、更に担当件数
を減数する予定であることと、介護認定期間延長（有効期間が 3 年間という
認定が増えている）による認定調査数の減数が予想される。しかし、各ケア
マネジャー（正職員）の担当件数を要介護者 35 件（要支援者は 2 件で要介護
の 1 件分）との標準化を目指す事で、事業活動収入については、毎月 323 万円
平均として 3884.1 万円で計上した。

人件費支出に関しては、職員メンバーに変更は無いため、定期昇給分とそ
れに伴う社会保険料増による 21 万円増の計上である。

事務費支出に関しては、抑えられるところはできるだけ抑えたが、通信運搬
費が電話回線増（3 回線から 4 回線になった）の影響で、14 万円増の計上とな
った。賃借料支出については、Windows 7 終了によるパソコン入れ替えがある
が、入れ替え月にリース料が重なってしまうため、24,000 円増の予算計上と
なった。

④老人居宅介護等事業（ベタニアヘルパーステーション）

【運営方針】

1. 地域住民の方々が状態に応じた適切なサービスを受けながら、住み慣れた地域で暮らし続ける事を支援するため、中野トータルサポートセンター内の各施設、事業所との連携を強化し、ワンストップ型のサービスを提供できる訪問介護事業所として、役割の一翼を担う。
2. 利用者の自立支援・重度化防止に資する質の高いサービス提供を実現する。
3. 医療・介護の連携の一層の推進のため、訪問介護事業所としての役割を明確にし、中重度の要介護者も含めた利用者へ適切な介護サービスを提供する。
4. 認知症の方への対応を強化し、住み慣れた地域での生活を継続できるよう事業所として取り組む。
5. 利用者及び職員の、安全で安心な環境の構築と組織体制を整備する。

【人員体制】

管理者 坂本 真理（会計責任者 宮澤 素子【中野トータルサポートセンター長】）

職 種	配 置 基準数	2018年度月末見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者（兼務可）	(1)	0.2 (1) ケアプランセンター 管理者と兼務	0.2 (1) ケアプランセンター 管理者と兼務
サービス提供責任者	2	3.0 (3)	3.0 (3)
介護職員	2.5	3.2 (13)	3.2 (13)
事務員	—	1.0 (1)	1.0 (1)
合 計	4.5+(1)	7.4 (18)	7.4 (18)

【利用実績等】

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
利用数	915 件	888 件	750 件	730 件
利用時間	9,193 時間	7,896 時間	7,300 時間	7,000 時間

【支援方針】

1. 個別訪問介護計画を充実させ、根拠に基づいた介護を提供すると共に、介護職員のケアの均質化を図る。
2. できる限り要介護状態にならないよう、また重度化しないように、自立支援を念頭に、多職種にて連携しながら、本人の出来ることと可能性を重視した支援を行う。
3. 認知症の方への支援には「ユマニチュードケア（※）」を取り入れ、多職

- 種にて連携しながら、認知症の方が安心して過ごせる支援を行う。
- 同居、別居を問わず、介護する家族の健康と生活を大切に、介護における信頼関係を築けるように支援する。

※「ユマニチュード」

⇒ケアされる利用者様と、一人の人間として向き合う事から生まれる認知症ケア。

「見る」「話しかける」「触れる」「立つ」の4つの基本柱を組み合わせて行う。

「見る」：同じ高さの目線かもしくは相手より下、約 20 cmの近距離で優しく目を合わせる。

「話しかける」：優しい声のトーンでケア中も常に声をかけ続ける。

「触れる」：包み込むように優しくゆっくりと触れる。

「立つ」：立位でケアするなど一日 20 分以上は立つ機会を持つ。

この4本柱を基礎とした150を超えるユマニチュードの技術を取り入れることで、認知症の利用者様の不安や恐怖を和らげることができる。

【災害対策】

- 中野トータルサポートセンターとしてのBCP(事業継続計画)を整備し、災害時に備える。
- 作成したBCPを職員に周知する。
- 災害用備蓄品及び非常食の保管状況を随時確認し、再整備する。
- ベタニアホーム等が実施する訓練等に参加し、地域との連携を強化する。

【地域との連携】

- 地域住民の生活や健康状態を捉え、適切な介護を提供するため、地域の医療機関、居宅サービス事業者や介護保険施設、行政機関との密な連携を行い、民生委員やボランティア団体等を含め協働して地域住民の支援にあたる。
- 積極的に地域活動に参加し、顔の見える関係づくりを構築する。
- 地域の介護力向上や地域のネットワークを構築するため、引き続き、地域交流セミナーや勉強会、納涼祭、バザー等のイベントを法人内の職員と協力し企画・実施する。

【職員の質の向上】

- 職員研修の充実
 - ・慈生会本部主催の研修 ・東京都・中野区主催の研修
 - ・介護福祉士会主催の研修
 - ・ヘルパー定例カンファレンス 月1回
 - ・トータルサポートセンター内合同勉強会・セミナー
- ユマニチュードケアについて部署内勉強会の開催

3. 運営委員会、合同運営委員会に主任以上が定期的に出席することで、組織の課題抽出と解決、運営について他事業所と連携をとりながら分析、把握し、安定した事業の運営を図る。

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

中野区では2017年度より「総合事業」が開始となった。介護認定に関しては、それまで「要介護」の認定を受けていた利用者が続々と「要支援」の認定となり、介護報酬の減から、介護保険事業収入の減収に繋がる結果となっている。

そのため、2019年度は、2018年度に比べ、△516万円の介護保険事業収入の予算計上となった。

総合事業の開始、要支援者の増加等の理由により、介護保険事業収入だけでは利益を上げにくくなっているのが現実となっている。

人件費支出に関しては、サービス件数減による収入減により、非常勤職員(登録ヘルパー)の給与支出は△302万円とした。

最終的に、当期資金収支差額は△435万円の見込みである。

(3) 中野区委託事業（中野区江古田地域包括支援センター）

【運営方針】

1. 地域における高齢者の公的総合相談窓口として、公正・中立に運営する。
2. 関連各所と連携し「地域包括ケアシステム」の構築に向けた活動を継続実施する。
3. 高齢者にかかわる「ワンストップサービス」の拠点として、地域の様々な関係機関と協力・連携しながら、高齢者一人ひとりに合わせた「チームアプローチ」を実践する。
4. 地域で暮らす高齢者の権利侵害の予防・早期発見、権利擁護に向けた活動を行う。
5. 法人・中野トータルサポートセンターとの連携を通じて上質なサービスを地域に届ける活動を行う。
6. 2019年度下半期本格実施予定の在宅療養を支えるコミュニケーションツールである医療介護情報連携 ICT システム導入に、積極的に関わっていく。
7. 認知症高齢者への対策の強化として、さらなる認知症初期集中支援チーム等を活用し支援を行うとともに、認知症サポーター養成講座等の実施を通して正しい知識の普及啓発を様々な団体に声をかけて行う。

【人員体制】

所長 野崎 博人（会計責任者 宮澤 素子【中野トータルサポートセンター長】）
 [*は兼務]

職 種	配 置 基準数	2018 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2019 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
所長（看護師兼務）	—	0.5 *	—
所長（主任介護支援専門員兼務）	—	— *	0.5 *
主任（主任介護支援専門員）	—	0.5	—
主任介護支援専門員	1	1.5 (2) *	1.5 (2) *
社会福祉士	2	1 (1)	2 (2)
保健師又は看護師	1	1.5 (2) *	1 (1)
介護支援専門員	—	2.2 (3)	3.2 (4)
事務員	—	中野事務センター職員 (1)	1 (1)
合計	4	7.2 (9)	9.2 (10)

包括的支援事業と介護予防支援事業および介護予防・生活支援サービス事業を兼務

【利用実績等】

1. 包括的支援事業

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度予想
相談件数実績	13,976件	13,830件	13,000件	13,500件

2. 介護予防支援、介護予防・日常生活支援総合事業（2017年度から実施）

利用者件数実績	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度予想
介護予防支援	5,325件	3,230件	3,900件	4,200件
介護予防・日常生活支援総合事業	(一)	2,820件	2,900件	3,100件

【支援方針及び地域との連携】

1. 包括的支援事業

- (1) 介護予防・日常生活総合事業に関するケアマネジメントの実施
見込数：給付管理数（利用者）は平均約260人／月を想定
この内、45%程度を居宅介護支援事業所に委託

- (2) 相談支援業務の実施
- (3) 権利擁護業務の実施
- (4) 長期継続的なケアマネジメントの後方支援の実施
- (5) 認知症高齢者および家族への支援業務の実施
- (6) 在宅療養者への支援
- (7) 実態把握
- (8) ネットワークの構築
- (9) 運営協議会への報告

2. 養護者による高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等の業務 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく委託業務

以下の業務を「中野区高齢者虐待対応マニュアル」に基づき行う

- (1) 高齢者及び養護者への相談・指導及び助言
- (2) 通報・届出の受理
- (3) 高齢者の安全の確認その他の事実確認
- (4) 養護者に対する相談、指導、助言その他必要な対応の実施
- (5) 第三者による財産上の不当取引等高齢者被害の相談、関係機関の紹介

3. 被保険者に対する予防給付に関するケアマネジメントの実施

見込数：給付管理数（利用者）は平均約350人／月を想定
この内、45%程度を居宅介護支援事業所に委託

4. 在宅福祉事業事務

- (1) 自立支援住宅改修・日常生活用具給付申請者についての実態調査、理由書類の作成
- (2) 区からの依頼に基づく在宅福祉サービスの受給者等について実

態調査と報告

- (3) 管轄地域外や窓口開設時間外等に生じた要援護者の支援、訪問等必要な業務を行い、中野区すこやか地域ケア担当に必ず報告
- (4) 中野区高齢者実態把握事業要綱に基づく調査の実施
- 5. 公平中立で優良な運営の実施
継続して第三者協議会の実施

【災害対策】

- 1. 大規模地震が発生した場合は、2018年5月に法人と中野区が締結した協定に基づき、江古田包括エリアの高齢者に対して必要な支援を行なう。
- 2. 今後示される具体的内容を協議の上、区との連携体制や職員間の協力体制を構築していく。
- 3. 必要に応じて、中野トータルサポートセンターの防災委員会とも協働していく。

【職員の質の向上】

- 1. 専門職のOJT, OFFJT, SDSを通して知識及び技術の向上を図る。
- 2. 困難事例に対し三職種を含めた職員全体で情報・支援方針を共有し組織対応を徹底する。
- 3. 「地域包括ケアシステム」の構築に向けた活動の中に個別ケース検討会議を実施し、困難事例における対応力をアップする。
- 4. 個人情報管理や災害対応など危機管理に関する知識を習得し、公的な事業に携わることへの認識をより高める。
- 5. 区の委託事業である地域包括支援センター業務の習熟に努め、周囲の規範となるよう業務を励行する。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
		介護ソフトライセンス	300

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動による収入は、利用者増による介護報酬収入増加により昨年度比8%（約150万円）増とした。

支出は、人件費については、4月採用予定の社会福祉士1名分、下半期採用予定の介護支援専門員1名分（いずれも常勤）に事務員1名分（専従）を加え計上したが、昨年度よりも約70万円減少する見込みである。

事務費については、パソコンや電動自転車の購入、介護ソフト保守料、主任介護支援専門員更新研修費等により昨年度よりも 10 万円増となる。よって、事業活動収支差額は約 560 万円を見込んでいる。

施設整備等による収支では、介護ソフトライセンス 2 台追加導入のため△30 万円を見込んでいる。

その他の活動による収支は、積立資産の取崩及び退職給付引当金移動による収入が約 550 万円、退職金等の積み立てと本部への繰入金、長期借入金返済及び退職給付移動による支出が合計で約 820 万円となるため、収支差額は△268 万円と見込んでいる。

上記に予備費支出 87 万円を含めると、当期資金収支差額合計は 175 万円、当期末支払資金残高が約 1,660 万円になると見込まれる。

(4) 訪問看護事業（中野北ベタニア訪問看護ステーション）の運営

【運営方針】

中野トータルサポートセンターにおける、医療の中心的な役割が担えるよう、体制を整える

1. 体制や職員の人員の変更のため、慈生会の理念及び訪問看護ステーションの理念の確認と周知をはかり職務理解をふかめる。
2. 地域住民のみでなく、関わる家族や職員の健康維持と向上のために地域のサロンや研修会等に参加し、各機関との協力し連携を強化する。
3. 在宅での看取りや重症心身障害児者のニーズを満たすため、24時間体制の継続と職員の質の確保につとめる。

【人員体制】

管理者 藤野 豊子（会計責任者 宮澤 素子）

職種	配置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者	1	0.2 (1) 看護職員兼務	0.2 (1) 看護職員兼務
看護職員	3	5.9 (6)	6.9 (7)
理学療法士・作業療法士	0	3 (3)	4 (4)
事務員	0	1 (1)	1 (1)
合計	4	10.1 (11)	12.1 (13)

【利用実績等】

		2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
利用者	医療保険	597人	445人	390人	400人
	介護保険	1,321人	1,289人	1,340人	1,400人
訪問	医療保険	2,634人	2,528人	2,310人	2,600人
総数	介護保険	6,176人	6,188人	6,090人	6,200人
職員数		11.0人	10.5人	10.1人	12.1人

【支援方針】

1. 慈生会の理念、訪問看護ステーションの理念に基づいた看護・リハビリを必要な時期に、ニーズに応じた頻度で提供する。
2. 365日24時間連絡体制で電話相談を受け、必要に応じて緊急時訪問

を行う。

3. 広く地域住民の要望に応えるために、法人内の各部署との連携を強化しチームケアを一体的に行えるよう「ワンストップ型」の体制をつくる。
4. 病院や施設に入院（所）退院（所）する際の継続ケアを重視し、利用者の生活やケアが中断しないよう留意して相談と支援を行う。
5. ADLを改善するとともに生きがいをもって生活し、QOLが向上するよう、利用者や家族に応じた看護とリハビリテーションを提供する。
6. 研修生・実習生の受け入れ及び在宅看護技術の講義を通して、在宅医療者の育成と教育に貢献する。

【災害対策】

1. 防災計画を見直し、トータルサポートセンターとしてBCP（事業継続計画）の作成に参画する。
2. 災害時に各職員が適切に対応できるよう体制を整備し、緊急連絡訓練や防災訓練等に参加し職員へ周知する。
3. 人工呼吸器使用者への災害時個別支援計画の見直し。（現在5名）

【地域との連携】

1. 地域住民の生活や健康状態を捉え、適切な医療を提供するため、地域の医療機関、居宅サービス事業所や介護保険施設、行政機関との密な連携を行い、民生委員やボランティア団体等をふくめ、協働して利用者の支援にあたる。
2. 積極的に地域活動に参加し、顔の見える関係作りを構築する。
3. 難病、障害（精神を含む）、小児のケースや支援困難ケースの場合は、保健福祉センターや関連病院等とのカンファレンスに積極的に参加し適切な看護対応ができるよう努力する。
4. 地域の介護力向上やネットワーク構築のために、セミナーや勉強会を法人内の職員と協力し、企画・実施する。
5. グループホーム（委託契約）への訪問看護の継続。

【職員の質の向上】

1. 制度改正に適応した職員の育成をする
 - ・精神科訪問看護基本療養費の届出要件を満たす研修 全員
 - ・包括ケアに対応できる職員の育成を行う
 - 社会制度を理解し自律的に行動できる医療職を目指す
 - 職員の専門性を言語化しマニュアルを作成する

職員を講師として他事業所に派遣する

2. ステーション内研修

- ・ショートカンファレンス 毎朝15分
- ・訪問看護事例検討会 毎週火
- ・ステーション内勉強会 2か月に1回

3. 法人内研修

- ・本部主催の研修会
- ・法人内の他施設主催の研修会

4. 外部研修

- ・看護協会、全国訪問看護事業協会、
日本訪問看護振興財団等主催の講習会
- ・各種学会への参加
(地域看護学会・家族看護学会・理学作業療法学会等)
- ・東京訪問看護ステーション協議会、
- ・中野在宅ケア研究会、中野区医師会主催研修会、在宅難病患者訪問事業検討会、中野区訪問看護ステーション部会

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

昨年度の介護報酬改定により、予防介護報酬単位が下げられ、介護保険事業収入の減収が見込まれたが、それ以上に医療保険利用者の減収で医療事業収入が目標に達せず、今年度の予算においては、医療事業収入を△240万円、介護事業収入を620万円増とした。

人件費支出においては、定年看護師が昨年、今年度とおりに、新人看護師1名を4月採用。常勤看護師から非常勤看護師へ1名変更。また予防介護上の需要が高い、理学療法士1名を後期に採用予定とし、人件費は970万円増。

事業活動収入9,360万円。事業活動支出9,540万円。活動収支差額は、△178万円。施設整備なし。その他の活動収支は、定年退職者1名の退職給付資産取崩収入733万円。退職給付引当資産支出225万円。本部費270万円。予備費を59万円とし、当期資金収支差額は0円とした。

Ⅲ清瀨地区

1 乳児院（ナザレットの家）の運営

【運営方針】

1. 小規模グループケアを開始して1年が経過した。入所児童は少人数による家庭的な生活を通して横割り大舎制の時よりも総じて落ち着いた雰囲気の中で生活できているが、小規模であるが故の職員の負担感が増しており、軽減する方策を検討していく。
2. 入所児の権利擁護に万全を期すために、再発防止委員会で「虐待防止対応マニュアル」を策定し、入所児童に対する不適切な関わりを防止する体制を構築する。
3. 保育人材を確保して未開設になっている「そら」室の運用を早期に開始して、暫定定員の引き上げを目指す。
4. 前年度、予算との折り合いがつかなかった記録支援システムの導入を再度検討し、手書き記録による転記などの無駄を省き業務の効率化と情報共有および職員のストレス低減を図る。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 越 英明

職 種	配 置 基準数	2018 度 3 月 末 見 込 常 勤 換 算 数 (実 人 員)	2019 年 度 配 置 計 画 常 勤 換 算 数 (実 人 員)
施設長	1	1 (1)	1 (1)
副施設長	—	里親支援専門相談員と兼務	1 (1)
事務員	1	2.4 (3)	3 (4)
家庭支援専門相談員	1+1 (加算)	2 (2)	2 (2)
里親支援専門相談員 (加算)	1	1 (1)	1 (1)
心理療法担当職員 (加算)	1	0 (0)	1 (1)
保育士・児童指導員	22	28.1 (29)	32.1 (33)
看護師	5	5 (5)	6 (6)
個別対応職員 (加算)	1	1 (1)	1 (1)
栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員等	5	5 (5)	5 (5)
嘱託医	1	0.1 (1)	0.1 (1)
洗濯	—	1.6 (2)	1.6 (2)
合計	41	48.2 (51)	55.8 (59)

【利用実績等】

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
定員	40人	40人	40人	40人
実績等	28.1人	29.1人	30.0人	35.0人
利用率	70.3%	72.8%	75.0%	87.5%

【支援方針】

1. 常に子どもの立場を第一に考えて子どもの権利を擁護し、最善の利益を優先する。
2. 子どもたち一人ひとりの要求に適切に応えながら基本的信頼関係を形成し、愛着関係の形成に努める。
3. 情緒豊かな子どもに育つよう、さまざまな体験をさせるよう努める。
4. 疾病の予防対策、早期発見・早期対応に最善の注意を払う。
5. 良好な親子関係構築の為、面会の配慮、日常生活及び養育の助言を行う。
6. 早期の家庭復帰を第一とし、里親への委託が必要な子どもには積極的に交流支援をおこなう。
7. 地域関係機関（敷地内高齢者施設ほか）やボランティアと協力関係を強め、子ども達の社会性を育む。

【災害対策】

1. 同一建物のベトレーム学園と合同で毎月の避難訓練を実施し、日中の火災を想定したものほかに夜間や地震火災を想定した訓練も行う。
2. ベトレーム学園と共同で防災対策を進めつつ、清瀬地区内の法人他施設および自治会等、地域との連携体制も構築する。
3. 前年度に引き続き大規模災害時の事業継続計画（BCP）の作成を進める。

【地域との連携】

1. ボランティアを積極的に受け入れる。
2. 多摩北部医療センターほか地域協力医療機関と連携し、入所児童の健康管理に努める。
3. 清瀬市発達支援センターとの連携で発達に課題のある入所児童に対する支援を行う。
4. 清瀬市社会福祉法人社会貢献事業の「ひとまず相談窓口」事業を行う。
5. 小規模グループケアの定着後に、ショートステイの実施およびベトレーム学園との連携の中での地域支援を検討する。

【職員の質の向上】

1. 入所児への不適切な関わりを防ぐため、権利擁護や乳幼児の発達理解に関する研修を院内で実施するほか、外部の同様な研修にも参加させる。
2. 慈生会の理念に基づく法人内研修に積極的に参加する。

3. 新任職員の研修を充実させ、研修プログラムに沿って法人の理念から処遇まですべてを1年かけて行う。
4. 中堅以上の職員は、それぞれの勤務年数に応じた研修会に参加させる。
関東ブロック乳児院研修会・研究会、全乳協研修会・研究会など
5. 職員と施設長の個別面接を行ない、職員の要望等を把握することによって職員養成の一助とする。
6. その他、それぞれの勤続年数に応じて、入所児童の多様化、保護者対応の困難ケースの増加等に対応するため、東京都社会福祉協議会などの関係機関が主催する外部実務研修に積極的に参加させ、職員会議などで研修報告を実施し、職員へのフィードバックを行う。

【施設・設備整備】

1. 2019年度も引き続き、移転後に運用を開始してから判明した建物設備の不都合な個所を整備してゆく。
2. 新築後1年を経過したので、設備機器の定期的なメンテナンスや点検検査等を確実に行っていく。

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
		記録支援システム	4,500
		散歩用ワゴン車	600
		洗濯機	200

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動による収支では、病虚弱児の増加や家庭支援専門相談員の増員等による増収で、事業活動収入は昨年度と比べて3,001万円の増収となる38,765万円とした。支出については、職員3名の増員と定期昇給等により人件費が1,136万円の増、事業費、事務費を含め事業活動支出は34,475万円とし、事業活動資金収支差額は、+4,289万円を見込んでいる。

施設整備等による収支では、記録支援システムなど固定資産物品購入に549万円を予定し、福祉医療機構からの借入金返済に508万円と合わせて施設整備等資金収支差額は、△1,057万円を見込んでいる。

その他の活動による収支では、その他の活動支出として、東京都社会福祉協議会従事者共済会の退職金積立と本部への繰入金およびその他の積立資産支出2,700万円を含め4,122万円とし、その他の活動資金収支差額は△3,956万円と見込んでいる。

上記に予備費支出348万円を含め、当期資金収支差額合計は△1,072万円、当期末支払資金残高が1,376万円となると見込まれる。

2 児童養護施設（ベトレヘム学園）の運営

【運営方針】

＜2019年度重点目標＞

- ・人材を定着させるため、職員一人ひとりの期待するところを伝え、それぞれの強みを活かした育成を行う。
- ・職員のモチベーション向上に力を入れる。

＜中期計画＞

- ・ナザレットの家とベトレヘム学園が地域の子育て支援の拠点となれるよう、ニーズを把握し、ショートステイなど新たな取り組みが出来ないか、ナザレットの家と連携しながら、検討していく。
- ・「育児指導機能強化事業」※を実施するために、職員を育成し環境を整える
- ・3棟目のグループホーム開設を目指す。

※ 乳児院等に育児指導担当職員を配置し、入所児童やその家族に加え、地域で子育て中の家庭等からの子育てに関する相談に応じることにより、子育てに関する不安を解消する等育児指導機能の充実を図る。

＜その他＞

- ・職員の福利厚生充実を、職員主体となって進めていく。
- ・ナザレットの家との連携は、コミュニケーションを密に取りながら進めていく。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 鈴木 ますみ

職 種		定 数	2018年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
国 基 準	施設長	1	1(1)	1(1)
	副施設長	—	家庭支援専門相談員兼務	家庭支援専門相談員兼務
	事務員	1	3.2(4)	3.2(4)
	保育士・児童指導員	20	25.8(28)	28.6(31)
	個別対応職員	1	1(1)	1(1)
	家庭支援専門相談員	1+1(加算)	2(2)	2(2)
	栄養士	1	1(1)	1(1)
	調理員等(無資格指導員含)	4	3(3)	2(2)
	加 算	里親支援専門相談員	1	1(1)
心理療法担当職員		1	1(1)	1(1)
看護師		1	1(1)	1(1)

	嘱託医	1	1(精神科医と兼務)	1(精神科医と兼務)
	保育士・児童指導員地域小規模児童養護施設	6	5(5)	6(6)
都 基 準	保育士・指導員 (専門ケア職員加算)	1	1(1)	1(1)
	治療指導担当職員	1	1.8(2)	1.8(2)
	小児精神科医	0.2	0.4(5)	0.4(5)
	自立支援コーディネーター	1	1(1)	1(1)
合 計		44.2	49.2(57)	52(60)

【利用実績等】

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
定員	56人	57人	57人	57人
実績等	55人	55人	54人	55人
利用率	98.2%	96.5%	94.7%	96.5%

【支援方針】

<重点目標>

- ・昨年度に続き、「子どもの希望を叶える」施設を目指す。
- ・「外部に出た時に恥ずかしくないような社会性を身につける」ために、職員も含めて、まずは挨拶に力を入れていく。

<中期計画>

- ・将来へのイメージが持てるように、年齢別にプログラムを作成し、進学や就労に対する意識を高める取り組みを行う。
- ・虐待等でケアニーズの非常に高い子どもたちの入所が増加しているため、施設の高機能化（具体的には4人の生活単位累計の新設）を目指す。そのために人材を確保育成し、環境を整える。

<その他>

- ・引き続き、家庭的な支援となるように、子どもの好みも取り入れて環境を整えていく。

【災害対策】

- ・BCP（事業継続計画）を完成させ、緊急時の連絡手段を検討する。
- ・ナザレットの家との防災訓練は、いろいろな想定で行う。
- ・夜間想定避難訓練と、炊き出し訓練を年一回行う。
- ・地域防災ということで、白梅自治会との合同防災訓練を行うとともに、備蓄・備品・避難場所を確保する。

- ・防犯教室や訓練を企画し、防犯意識を高める働きかけをして行く。

【地域との連携】

- ・白梅自治会との行事の共催を継続する。
- ・清瀬市内の社会福祉法人と連携した、地域支援ネットワークに参画する。
- ・地域に開かれた施設づくりのため、ベトレーム学園を拠点とした音楽ダンスのワークショップを、ボランティア協力のもと実施する。
- ・学習ボランティアは学生の入れ替わりが考えられるので、引き続き近隣の社会事業大学を中心に募集していく。

【職員の質の向上】

- ・目標成果シートの内容を見直し、人材育成計画として位置づける。施設長面接も更に人材育成を意識して行う。
- ・外部研修は経験年数や職位別に、計画的に受講する。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工事等 件 名	備品購入等	
	件 名	金 額
	冷蔵庫(なでしこホーム)	130
	冷蔵庫(ふろじゃくホーム)	130
	テレビ(ふろじゃくホーム)	100
	加湿器(事務所用)	100
	車	3,000

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

- ・措置費の単価が改正になり、前年度より約13,800千円増える見込みである。
- ・職員を手厚くするため定数より多く採用しているため、人件費と法定福利費の増加が見込まれる。
- ・子どもの最善の利益のために、子どもの為に使う事業費を増やして行く（特に教養娯楽費、被服費等）。
- ・水道光熱費は、夏の酷暑等で年々増加が見込まれる。
- ・引っ越しの際に揃えきれなかった備品を、順次購入する。

3 養護老人ホーム（聖家族ホーム）の運営

【運営方針】

前年に引き続き、慈生会の運営理念を基にした聖家族ホームのヴィジョン「フロジャク神父の意志を受け継ぎ、一人ひとりの命を尊び、その人らしさを大切に、喜びの時も悲しみの時も寄り添い、支えあう中で、ここに集う全ての人々が希望を持って豊かな人生を共に歩んで行くことができる、優しさと笑顔にあふれ、地域の方々との関わりを深めながら、親しまれる施設を目指します」に従って、「共同体づくり」「精神的・カトリック的関わり」「利用者への支援・介護の提供」「地域連携」の4つに取り組んでいく。

I. 共同体作り

1. 法人本部等と連携して聖ヨゼフ老人ホーム、聖家族ホームの今後について検討を継続する。
2. 養護分科会への参加等を通じて、他施設との交流を行う。
3. 身体拘束や虐待防止を重視して職員育成を行う。

II. 精神的・カトリック的関わり

4. カトリックについての初歩的な学習を行う。
5. カトリック関東老施協研修会の実施に協力し参加する。

III. 利用者支援

6. 質の良いサービスが提供できるよう職員のスキルアップを図る。
7. 介護保険利用や外部サービスを含めた利用者支援を継続する。
8. 一人ひとりのニーズに合わせたサービス提供に努めていく。

IV. 地域貢献

9. 施設の開放や交流活動を継続して実施する。
10. 地域貢献事業の一環である「ひとまず相談窓口」の活動を定着させる。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 木嶋 大

職 種	配 置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	1 (1)	1 (1)
施設長補佐	—	生活相談員と兼務	生活相談員と兼務
生活相談員	3	3 (3)	3 (3)
事務員	適当数	1 (1)	1 (1)
支援員	6	9.9 (12)	10.1 (12)
看護職員	1	2.8 (4)	2.8 (4)
栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	適当数	4.4 (5)	4.4 (5)
合 計	12	23.1 (27)	23.3 (27)

【利用実績等】

区 分	2016 年度実績	2017 年度実績	2018 年度予定	2019 年度目標
定 員	80 人	80 人	80 人	80 人
実績等	77.6 人	77.3 人	76.6 人	77 人
利用率	97%	96.7%	95.7%	97.5%

【支援方針】

1. 利用者の意向を尊重し、ホーム内で自立した生活が出来るように支援する。
2. 介護保険利用や外部サービス利用を含めた利用者支援を続けていく。
3. 一人ひとりのニーズに合ったサービスの提供を行う。
4. 利用者の高齢化や重度化に合わせて、介護予防、転倒予防等に取り組む。

【災害対策】

1. 職員一人ひとりが状況に応じた行動が取れるように訓練を重ねる。
2. 利用者参加の防災訓練を実施する。(年1回以上)
3. 聖ヨゼフ老人ホーム等と協力して災害対策の充実を図る。
4. 年1回以上、夜間を想定した防災訓練を行う。
5. BCP (事業継続計画) の作成と充実を図る。
6. 災害用備蓄品の管理と保管場所の周知を図る。
7. 災害(台風、大雨、大雪等)が予測される場合は、随時、運営会議メンバーで対策会議を開催する。

【地域との連携】

1. 地域の団体との連携
 - ・地域の NPO 団体の活動に集会室を開放する。
 - ・ナザレットの家、ベトレーム学園、東星学園や保育園、幼稚園、学校生徒との交流を継続していく。
 - ・学校授業の一環としての「職場体験」や「東星総合学習」を受け入れて行く。
 - ・地域老人ホームとの情報交換、作品展への参加、オセロ大会等で交流を行う。
 - ・地域の障害者団体の訪問販売の受け入れを続けていく。
2. 地域住民の方々への還元、交流
 - ・地域住民の催しに集会室を開放する。
 - ・地域自治会を交えた防災訓練を実施する。
 - ・ふれあいバザーを開催する。
 - ・地域交流オセロクラブを継続する。
 - ・地域の社会資源を利用者に紹介し、地域の行事等への参加を促進する。

【職員の質の向上】

1. 「虐待の芽アンケート」を基に研修会を実施し、職員の虐待防止や身体拘束防止へ意識の浸透を継続する。
2. 積極的に外部研修等への参加し、知識や見聞を広めていく。

《研修》

- ・派遣研修（法人研修、東社協研修等）
- ・内部研修（研究発表会、講座等）
- ・自己啓発援助（定期関係誌の購読、希望図書購入）
- ・清瀬市内老人ホーム合同研修

《育成》

- ・新任職員の育成
- ・各部署主任面接、施設長面接

《自己点検》

- ・「自己評価シート」の実施
- ・「虐待の芽アンケート」の実施

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工事等		備品購入等	
件名	金額	件名	金額
エレベーター修繕	1,200	厨房冷凍庫	200
トイレ小便器交換	1,600		

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

収入について、入所者77名、入院者を月4名平均とし、障害者加算対象者を29名に想定している。

支出について、エレベーターの修繕を強く勧められており、2019年度前半に工事を行う予定にしている。男子トイレは、衛生保持のため自動洗浄付とし、小便器の交換も検討している。そのため、修繕費支出の増加が見込まれている。

その他、経年劣化している食堂や居室のイスを段階的に交換している。

人件費については、支援員の交代等による増加の可能性はある。

4. 特別養護老人ホーム(聖ヨゼフ老人ホーム)の運営

【運営方針】

慈生会の基本理念を基にしたホームのヴィジョン「フロジャク神父の意志を受け継ぎ、一人ひとりの命を尊び、その人らしさを大切にし、喜びの時も悲しみの時も寄り添い支えあう中で、ここに集う全ての人が希望を持って豊かな人生を共に歩いて行くことができる、優しさと笑顔にあふれ、地域の方々との関わりを深めながら、親しまれる施設を目指します」の実現のため、「共同体づくり」「精神的・カトリック的関わり」「ご利用者への支援・介護の提供」「地域連携」の4本柱で取り組む。

1. 共同体づくり

- ・法人本部を中心に、聖ヨゼフ老人ホーム、聖家族ホームの今後について検討・協議を継続する。
- ・ケアの質の向上を目指し、一貫した良質なサービスが提供できるよう職員一人ひとりが意見を述べる機会を増やすとともに職員間の連携を密にし、常に業務改善に努める。
- ・体と心の負担軽減に向けた仕組みを作り、働き続けられる職場づくりに取り組む。

2. 精神的・カトリック的関わり

- ・法人理念を実践するため、創立者フロジャク神父の歩みから、カトリック精神について学ぶ機会(DVD学習 他)を設ける。
- ・朝の職員全体朝礼で聖歌を歌うとともに、書籍「こころの深呼吸」〔気づきと癒しの言葉 366〕(著者：片柳神父)を活用し学び合う。
- ・カトリック老施協関東支部研修会の実施に協力・参加する。

3. ご利用者への支援・介護の提供

- ・ご利用者の思いに耳を傾け、気持ちに寄り添い、安心していただける環境をつくる。
- ・豊かな知識と専門技術を身につけ、ご利用者の状況に合わせた支援を責任を持って行う。
- ・常に共感と思いやりの心を持ち、笑顔で接する。
- ・ご利用者との日々の関わりを大切にするとともに、ご家族との絆を深め信頼関係を築く。

4. 地域連携

- ・清瀬市社会福祉協議会が中心で行っている「清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会」に参画し、相談事業の「ひとまず相談窓口」に対応し、地域とのかかわりを深める。
- ・ふれあいバザーや納涼祭等の行事を通じて地域住民やボランティアと協働し顔の見える関係を構築する。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 西本 裕子

職 種	配 置 基準数	2018 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2019 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長（兼務可）	(1)	1.0 (1)	1.0 (1)
副施設長	—	生活相談員と清瀬ケアプラ ンセンター管理者兼務	生活相談員と清瀬ケアプ ランセンター管理者兼務
事務員	適当数	2.0 (2)	1.8 (2)
生活相談員	1	2.9 (3)	2.9 (3)
介護支援専門員	(1)	介護職員と兼務	介護職員と兼務
介護職員	32	38.8 (41)	40.0 (41)
看護職員 [配置加算]	3 [1]	5.3 (7)	6.0 (7)
機能訓練指導員[加算]	1	1.8 (2)	1.8 (2)
栄養士	1	0.0 (0)	0.0 (0)
管理栄養士 [加算]		1.0 (1)	1.0 (1)
調理員	適当数	4.2 (5)	4.2 (5)
医師	適当数	0.2 (3)	0.2 (3)
洗濯職員	—	1.6 (3)	1.6 (3)
合 計	39+(2)	58.8 (68)	60.5 (68)

【利用実績等】

・特養

	2016 年度実績	2017 年度実績	2018 年度見込	2019 年度目標
定員	100 人	100 人	100 人	100 人
実績等	98.1 人	96.6 人	96.6 人	98 人
利用率	98.1%	96.6%	96.6%	98.0%

・ショートステイ

	2016 年度実績	2017 年度実績	2018 年度見込	2019 年度目標
定員	4 人	4 人	4 人	4 人
実績等	3.1 人	3.4 人	3.9 人	3.9 人
利用率	77.5%	85.0%	97.5%	97.5%

【支援方針】

1. 個別ケアを意識したサービスの維持向上を行う。
 - ・利用者の方のADL（日常生活動作）を活かせる環境を整備する。
 - ・一定水準のサービスを提供するためのケアの標準化を図る。
 - ・ショートステイ利用者へのケアサービスの向上を目指す。
2. 利用者が心地よく過ごせる雰囲気づくりを行う。
 - ・利用者の状況に合わせた職員の業務スケジュールの見直しを行う。
 - ・より良い接遇で利用者 と接する。
 - ・「家」としての佇まいに留意し、雰囲気・環境を整える。
3. ベトレームの園病院の協力により施設内の医療体制を見直し、ご利用者の健康管理を24時間連絡体制で継続する。
4. リスクマネジメント力を強化する。
 - ・感染症に速やかに対応できる対策・環境整備の見直しを行う。
 - ・事故・ヒヤリハットを分析し、再発防止に向けた対策の強化を図る。
5. ご家族等への報告や説明を十分行い、信頼関係を強化する。
6. ショートステイの地域ニーズの把握と多様なニーズに対応できるよう協議し、新たな利用者の開拓に努力する。

【災害対策】

1. 職員一人ひとりが状況に応じた行動が取れるように訓練を重ねる。
2. 聖家族ホーム等と協力して災害対策の充実を図る。
3. ご利用者参加の防災訓練を年1回以上実施する。
4. 夜間を想定した利用者の避難訓練を年1回以上実施する。
5. 災害用備蓄品の管理と保管場所の周知を図る。
6. 災害（台風、大雨、大雪等）が予測される場合は、随時、運営会議メンバーで対策会議を開催する。
7. 職員一人ひとりがAED操作の習得を目指す。
8. BCP（事業継続計画）の作成と充実を図る。

【地域との連携】

1. 地域団体との連携
 - ・近隣の保育園児や幼稚園児、そして東星学園生徒のホーム訪問を積極的に受け入れる。また、ナザレットの家乳児院やベトレーム学園との交流を深めていく。
 - ・施設の開放や近隣の学校の「職場体験」など、交流活動を行う。
 - ・地域のNPO団体活動に集会室を開放する。
 - ・地域老人ホームとの情報交換、利用者作品展、オセロ大会等で地域団体との交流を深める。
 - ・地域の障害者団体の訪問販売の受け入れを継続する。

2. 地域住民との交流

- ・地域自治会を交えた防災訓練の実施を目指す。
- ・ふれあいバザーや納涼会を通じて地域住民との交流を深める。
- ・地域自治会の会合や行事に参加し、顔の見える関係を作り、社会資源としてホームが果たすべき役割を果たす。
- ・地域住民の催しに集会室を開放する。
- ・地域交流オセロクラブを継続的に実施する。

【職員の質の向上】

1. 法人内研修を通して慈生会の理念に対する理解を深め、その使命を認識し精神的スキルを高める。
2. 法改正や制度改正等を理解し、的確に対応できるよう各種外部研修を積極的に受講する。
3. 職場内研修を毎月実施し、職員育成への取組を推進する。
4. 自発的・自立的に行動ができることを高めるため、個別研修計画を職員自らが作成し、自己評価しながら推進する。
5. 外部研修受講内容を職員へフィードバックするため、研修報告会を開催する。

〔研修〕

- ・法人研修（新任職員研修、中堅の心構え研修、法人幹部研修等）
- ・外部研修（東社協研修、カトリック老施協研修、認知症実践者研修等）
- ・内部研修（研究発表会、講座等）
- ・清瀬市内老人ホーム合同研修

〔育成〕

- ・新人職員育成、実習生育成
- ・各部署主任面接、施設長面接
- ・一般職員へのOJT（個別育成への取り組み）
- ・自己啓発援助（定期関係季刊誌の購読、希望図書の購入）

〔自己点検〕

- ・「虐待の芽(振り返り)アンケート」の実施

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件名	金額	件名	金額
/		紙おむつ廃棄ボックス	170
		豪雨対策止水板	200
		ベッド（5台）	1,100
		見守りケアシステムベッド	310
		車椅子（2台）	400

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

- ・事業活動による収入では、2018年度当初は平均要介護度が4.21であったが年度末では4.11と低くなったこと及び経口維持加算が取れない状況になったことに伴い、「施設介護料収入」は128万円の減になる見込みである。しかし、「利用者等利用料収入」はショート利用者増に伴い約138万円の増、「その他の事業収入」は処遇改善補助金の増などにより約218万円の増となる。そのため、「介護保険事業収入」は昨年度と比べ約268万円の増となる見込みである。よって、他の収入を含め「事業活動収入計」を約4億7,369万円と見込んでいる。
- ・事業活動による支出では、処遇改善加算、定期昇給及び退職に伴う職員不足解消が進んだことによる「職員給料支出」や「法定福利費支出」が増えたことで「人件費支出」が約800万円の増、「事業費」は支出内容の精査及び園庭管理を業務委託費に振替える等により約57万円の減、「事務費」は業務委託費の増（園庭管理、医師雇用形態変更）等により約165万円の増。よって、「事業活動支出計」を約4億3,514万円と見込んでいる。結果、「事業活動資金収支差額」は約+3,855万円と見込んでいる。
- ・施設整備等による収支では、古いベッドや車椅子の買い替え等の費用として「器具及び備品取得支出」を220万円計上し、「施設整備等資金収支差額」は△298万円を見込んでいる。
- ・その他の活動による収支では、「その他の活動収入」は「退職給付引当資産取崩収入」が約233万円、法人内異動に伴う「退職給付引当金移動収入」が503万円、永年勤続表彰4万円を合わせて約740万円を計上した。また、「その他の活動支出」は法人退職積立金1,333万円、建替え費用積立金1,200万円等を含め4,004万円を計上し、「その他の活動資金収支差額」は約△3,264万円と見込んでいる。
- ・上記に「予備費支出」として約293万円を計上し、当期資金収支差額合計は0円、当期末支払資金残高が約3億7,426万円になると見込まれる。

5 居宅介護支援事業（慈生会清瀬ケアプランセンター）の運営

【運営方針】

1. 在宅高齢者の心身の状況等に応じて、最適な介護保険のサービスが利用できるようにケアプラン作成や介護サービス事業者との調整を行う。

【人員体制】

管理者 高野 優一（会計責任者 西本 裕子【聖ヨゼフ老人ホーム施設長】）

職 種	配 置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理責任者（兼務可）	(1)	介護老人福祉施設と兼務	介護老人福祉施設と兼務
介護支援専門員	1	1.1 (3)	1.1 (3)
合 計	1	1.1 (3)	1.1 (3)

【利用実績等】

	2016年度 実 績	2017年度 実 績	2018年度 見 込	2019年度 目 標
定員(年間)	360人	360人	360人	360人
実績等	339人	295人	306人	316人
利用率	94.1%	81.9%	85.0%	87.7%

【支援方針】

1. ご利用者及びご家族の考えや希望を尊重したうえで、必要な助言をしつつケアプラン作成をする。
2. より良いサービスの提供を受けられるように、適正なモニタリングに基づき事業所、ご家族との連携を深める。

【災害対策】

1. 聖ヨゼフ老人ホームと同じ。

【地域との連携】

1. 清瀬市の居宅介護支援事業者連絡・勉強会に参加し、地域の同業者、地域のサービス提供事業所との連携を図る。

【施設・設備整備】

「予定なし」

5 療養型病院・無料低額診療事業（ベトレヘムの園病院）の運営

【運営方針】

法人の基本理念と役割を踏まえ、「機能の健全化」、「収支の健全化」、「自立の健全化」を実践する中で、患者さんを始め、地域住民の視点に立った病院づくりを全職員が同じ方向性のなかで力を注いでいく。良質で満足度の高い医療・介護サービスを提供するとともに、人生の最期の時期に尊厳をもって過ごして頂ける環境の提供の為に、バランスト・スコアカード（BSC）で掲げた各戦略を実行し、数値で評価できる形で成果を出していく。医療療養病床への全面転換から1年が経過、診療報酬改訂の影響もあり、経営環境は厳しさを増している。他方で、重症度の高い患者の受入要請は依然多く、私たちはその使命を果たせるよう、他の病院・施設との連携を強固にし、研鑽を重ねていく責務がある。地域で選ばれる病院になるには何が求められており、どのような成果が必要とされるのか、職員一人ひとりが考え、一丸となって取り組んでいく。

地域における公益的な取組として、生活困窮者を対象とした「ワークサポート（就労訓練事業）」は順調に実績を重ね、受け入れたうち3名は当院での就職を果たし、現在も事務、厨房の各分野で活躍している。また、地域交流サロン「ベトカフェ」は、住民の「居場所づくり」と「生活相談」の機能に加え、昨年度は「認知症予防」に関する講習をカフェの時間内に開催、多くの参加者から好評を得たことは今後の取組の励みとなった。また学習支援「はなみずき」の活動も大きな成果を挙げた。市の子ども支援担当や特別支援学校等からの情報提供を受け、小学生の支援より開始し、夏からは受験を控えた中学生の支援も行うこととなった。本年度も、これら一つひとつの取組を大切に育て、この病院の「強み」に成長させていくことに力を注いでいく。これは全ての職員が目指す「ベトレヘムの園病院を日本一の療養型病院にする」ことに繋がると考える。「日本一の療養型病院」とは、一人ひとりの職員が自分の勤めるこの病院に「誇り」を持ち、「自律的」に行動し、質の高い医療・介護サービスを提供した結果、患者からの高い評価と地域からの信頼を得る組織を意味する。

近隣施設との関係においては、聖ヨゼフ老人ホーム、聖家族ホームの診療支援を継続、強化していくと共に、ナザレットの家、ベトレヘム学園、東星学園の健診受託、ベタニア修道女会の健康管理、診療対応も継続的に行っていく。

（戦略 ～ PDCA＜計画・実行・評価・改善＞の徹底 ～）

「機能の健全化」、「収支の健全化」、「自立の健全化」を具体化するために、バランストスコアカード（BSC）における「財務」・「患者」・「内部プロセス」・「学習（自己研鑽）と成長」の各視点から戦略目標を立て、数値目標を定めて達成度を評価し、改善につなげていく、PDCAサイクルを徹底していく。特に本年度は、電子カルテ導入を踏まえた「業務の効率化」に焦点を当て、より優れた患者サービスの提供を患者満足度の向上に結び付けていく。

私たちの取組みとその成果は、ホームページ・広報誌「ベトレヘムの風」における各部署のブログ等を通じて「可視化」し、外部発信を継続することで、ベトレヘムの知名度を上げることに力を注いでいく。

【全職員が共有するキーワード】

- ① 当事者意識 : 各自が自分の問題として考え、判断し、実行する。
- ② 職場愛【ロイヤリティー】 : 自分が働くこの職場へ愛情を持つ。
- ③ 全体最適 : 全体（＝患者と職員）にとって最適な判断は何か？という視点を常に持ち続ける。

[収支の健全化]

【1】財務の視点

- ・適正な利益を確保する。

病床稼働率と患者単価の趨勢を月次で的確に管理するとともに、「部門別原価計算」により、常に適正な利益を確保できる経営体制を維持していく。得られた収益は社会福祉事業に留まらず、地域における公益的な取組にも還元し、《社会福祉法人の「責務」》を実践において果たしていく。

⇒当期利益率（H30見込み）3.0% ⇒（H31）3.0% ⇒（H32）3.0%

- ・効率的な設備投資を実践していく。

総資本利益率（ROA 当期利益÷総資産）を指標に、投資にあたっては長期的な視点での収益性、業務改善への貢献度を勘案し実行していく。

⇒総資本利益率（H30見込み）2.5% ⇒（H31）2.5% ⇒（H32）2.5%

[機能の健全化]

【2】患者の視点

- ・療養病院としての存在意義を増大させる。

法人の基本理念を踏まえた病院の事業計画を、全職員が同じ方向性をもってそれぞれの場で努力を積み重ねて達成すること、いわゆる「ベクトル合わせ」の重要性を常に意識し、業務に取り組む。全体会議や院内研修を通じて、このことを全職員へ徹底してゆく努力を続ける。

⇒「ベクトル合わせ」をテーマにした研修会の年間開催回数

（H30実績）3回 ⇒（H31）4回 ⇒（H32）4回

- ・これまでの無料低額診療実績を充実させていく。

無料低額事業の基準変更を受け、厳しい経営環境下においても生活保護受給者をはじめとする生活困窮者に留まらず、障がい者、難病患者など支援を必要とする患者の受入もこれまで通り注力していく。

⇒無料低額事業比率（国+都基準ベース）

（H30見込み）2.2% ⇒（H31）2.2% ⇒（H32）2.2%

- ・「地域における公益的な取組」を通じて、信頼度と存在感を高めていく。

当院が展開する各種の「地域における公益的な取組」を内外に広くアピールしていく。『ワークサポート』（就労訓練事業）、地域交流サロン『ベトカフェ』、学習支援『はなみずき』の活動を、ベトレームと地域住民の橋渡しにしていく。病院という業態に縛られることなく、地域に埋もれてしまった潜在要支援者の掘り起こしを、行政や市民団体と連携し積極的に展開していく。「相談事業」とも連動させ、総合的な生活支援に結び付ける。

⇒就労訓練事業の年延べ活動回数

(H30 見込み) 200回 ⇒ (H31) 250回 ⇒ (H32) 300回

⇒無料健康相談来訪人数

(H30 見込み) 80名 ⇒ (H31) 100名 ⇒ (H32) 120名

⇒地域における公益的な取組の累計テーマ数

(H30 実績) 6テーマ ⇒ (H31) 7テーマ ⇒ (H32) 8テーマ

- ・患者満足度の向上を図る。

外来、入院患者アンケート結果の分析を通して、患者のニーズを的確に把握する取り組みを継続する。高い回答率の確保と、PX（患者経験価値）に基づく患者の視点に立った内容のアンケート実施にも取り組んでいく。また説明と同意の手順の見直しも定期的に行い、患者の不安を取り除く努力を継続的にしていく。

⇒患者満足度調査（満足・やや満足の合計割合）

(H30 実績) 84% ⇒ (H31) 90% ⇒ (H32) 90%

[自立の健全化]

【3】 内部プロセスの視点

- ・Q I（クオリティー・インディケーター）に質改善の取組みの継続。

既に病院機能評価の評価項目に加わった臨床指標の管理に対応して、当院の医療の質改善の取組みを示すQ I（クオリティー・インディケーター）を各部署より集め、ホームページを通じて積極的に外部発信していく。質改善の実績を「見える化」することで、職員のモチベーション向上にも繋げ、ポジティブスパイラルを実現していく。

⇒ホームページに掲載する「Q I」の指標数

(H30 実績) 20指標 ⇒ (H31) 25指標 ⇒ (H32) 30指標

- ・電子カルテ導入による職員の「生産性」の向上。

プロジェクト会議からの提案で検討が始まった電子カルテ導入を通じて、職員一人ひとりが当事者意識を持って、業務の効率化実現に関わっていく。このテーマを本年度の最重要課題に位置付ける。

⇒労働生産性（職員一人あたりの売上）の伸び率（前年度比）

(H30) ±0% ⇒ (H31) +0.5% ⇒ (H32) +1.0%

【4】学習と成長の視点

- ・次代を担う管理者層を内部で育成する。

本年度より、ベトレーム リーダー養成プログラム（BLP）を始動させる。従来のインプット中心の研修スタイルではなく、学んだことを学会発表や論文作成、プロジェクト会議を通じた業務改善の形で積極的にアウトプットすることを重ねて、広い見識と深い思考力を身に付けた次代の管理者層を病院内部で継続的に養成していく。

⇒ ベトレーム リーダー養成プログラム（BLP）の修了者数
(H30 見込み) 0名 ⇒ (H31) 3名 ⇒ (H32) 10名

- ・「自律進化」型組織への成長。

昨年度より導入した「プロジェクト会議」への参画を各部署へ働き掛け、ボトムアップによる業務改善の実績を積み上げていく。全体最適の観点を大事にし、現場の「気づき」を医療の質改善に結びつける努力を全職員が常に意識して実践するよう、必要な研修や取組も段階的に導入していきたい。過去3年にわたり運用に取り組んできたBSC（バランスト・スコアカード）は科別の設定まで進展し、本年度より個人の目標設定・管理も同様のPDCA（「目標設定」⇒「実行」⇒「評価」⇒「改善」）のプロセスを始めることとなった。個々の職員の「頑張り」をこのPDCAに凝縮し、面談を通じて上司と共有し、「承認」を得ることで、ロイヤリティー（職場愛）を醸成、モチベーションの向上につなげていくことを目指す。この病院で働くことに「幸せ」を感じる職員を一人でも多く作り出していくことを常に目指していく。

⇒プロジェクト会議からの提案（実践）事例数
(H30 見込み) 2件 ⇒ (H31) 3件 ⇒ (H32) 4件

【5】接遇への取組について

当院は本年度を『接遇改革元年』と位置付け、今まで以上に接遇への取組を強化していく。

人のいのち、尊厳に向き合い「いのちを慈しむ慈生会の誓い」を実践する組織風土を創っていく。人生の最終段階にある患者一人ひとりと向き合う時、様々な環境・価値観・感情変化に寄り添い支援することが求められる。その実践により、信頼関係の構築、人と人とのつながりが深まっていく。一人ひとりの職員が患者・家族との関わりによって感じた小さな喜び、慈愛、その一つ一つを集めて、大切に育てていくことで、各職員の仕事への誇り、ロイヤリティーが生まれる。この取組により、自らが考え、より良い行動が出来る組織風土が醸成されることを目指していく。

【人員体制】

管理者 青木 信彦 (会計責任者 菊池 誠【事務部長】)

職 種	配 置 基準数	2018年度3月末見込 常勤換算数 (実人員)	2019年度配置計画 常勤換算数 (実人員)
管理者 (病院長)	1	1.0 (1) 医師兼務	1.0 (1) 医師兼務
医師	2.9	4.3 (67)	4.3 (68)
薬剤師	1	3.0 (3)	3.2 (4)
看護職員	28	35.7 (46)	37.5 (45)
介護職員	24	27.8 (34)	26.8 (33)
管理栄養士	1	1.0 (1)	2.0 (2)
栄養士	-	2.0 (2)	2.0 (3)
診療放射線技師	-	1.0 (2)	1.0 (2)
理学療法士	5	6.0 (7) ※うち1名育休	7.0 (7) ※うち1名育休
作業療法士	3	4.6 (5)	4.8 (5)
言語聴覚士	2	2.0 (2)	2.0 (2)
臨床検査技師	-	1.6 (4)	1.6 (4)
保育士	-	1.2 (3)	1.2 (3)
調理・調理補助員	-	6.4 (9)	6.4 (9)
医療技術員助手	-	1.5 (3)	1.5 (3)
事務員	-	17.3 (25)	17.3 (25)
リネン係	-	1.0 (1)	1.0 (1)
清掃・営繕員	-	2.1 (4)	2.1 (4)
合 計	67.9	119.5 (219)	122.7 (221)

【利用実績等】

病床数 92 床 (医療保険 療養病棟入院基本料 I)

標榜診療科目：内科・脳神経外科・整形外科・皮膚科・耳鼻咽喉科・

リハビリテーション科

指 標	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 見込	2019年度 目標
病床稼働率 (年平均)	99%	98%	98%	99%
外来患者数 (1日当たり)	84名	85名	98名	100名
健診受診者数 (年間受診者数)	約660名	約700名	約750名	約800名

【支援方針】

1. すべての職員が「いのちを慈しむ 慈生会の誓い」を実践できるよう努めることを基本姿勢とする。重症化する慢性期医療においても、最期までその人の意思決定に沿った療養生活を送れるよう、患者・家族ケアを医療・介護の両面で支援する。
2. すべての職員が各専門の立場から、きめ細やかな医療・福祉サービスの提供が出来るよう、接遇やコミュニケーションの大切さを学ぶ機会を通じて倫理観を確立し、各自の専門性向上に努める。
3. 地域の人々にとって当院が医療と福祉の拠り所となるよう、安心して通院、入院ができる仕組みと環境を整える。信頼に応えることを通じて、職員と患者・家族との間に豊かで温かな人間関係を築くことを目指す。

【災害対策】

1. ベトレヘム BCP（事業継続計画）プロジェクト（BBP）をベースに定期的に災害発生後のタイムラインと行動計画の充実を図り、訓練や研修を通じて、より実践的な対応力を身に付けていく。昨年度より内容を刷新した職員向け非常食の補充も計画的に進める。
2. 防火管理有資格者の2名体制を維持し、「災害医療支援病院」（トリアージと軽症者治療が主機能）としての活躍に資する体制を清瀬市および清瀬市医師会との連携のもと構築する。
3. 日本看護協会看護研修学校、清瀬市内12病院との連携体制を維持する。

【地域との連携】

1. 就労訓練事業 『ワークサポート』
就労訓練希望者の安定した受入れを進めつつ、訓練のみに留まらず、当院での採用または一般就労に繋ぎ、一時的ではない「未来」に繋がる支援を目指していく。
2. 地域交流サロン 『ベトカフェ』
地域交流サロン「ベトカフェ」では、お茶・お菓子の提供に加え、趣味の講座（絵手紙講座）や、当院リハビリスタッフによる「認知症予防講習」の開講により、リピーターが増加し、カフェそのものの参加価値を高めることに成功した。本年度も、カフェ内で実施する催し物を内外で企画を募り、利用者の裾野を広げていく努力を重ねていく。

人材マネジメント	財務管理	地域貢献事業
----------	------	--------

【専門別テーマ（例）】

医療の質向上(TQM)	医療倫理	医療原価計算
医療機能評価	医療とコミュニケーション	医療におけるIT化

施設幹部合同研修・・・ 法人本部・各施設との連携のもと、内外より講師を募り、施設幹部が一堂に会する研修と各施設での伝達研修を企画・実施していく。

昨年度は「BSC(バランスト・スコアカード)によるPDCA」と「BCP(事業継続計画)の策定」についての研修を実施した。本年度も「地域における公益的な活動」など、法人内施設が協働して行える取組や人材マネジメントなど施設の組織力強化に資する研修を企画・実施していきたい。

職種別研修・・・看護部研修：高齢者医療と看護・介護の質の向上、地域における療養病床の役割を果たすために人生の最終段階におけるケア（ACP：アドバンスド・ケア・プランニングなど）、緩和ケア、認知症ケア、家族ケア、地域連携への対応を重点課題として取り上げる。また当院における在職年別到達目標を整え、自らが患者ケアに繋がる知識、技術の向上、「慈しみのケアの技術」の実践に努められるよう、指導者、管理者育成につながる取組をする。

所属団体研修・・・日本カトリック医療施設協会、日本慢性期医療協会、全国社会福祉協議会、東京都社会福祉協議会ほかの外部研修への研究発表を含む参加。

行政連携研修・・・医療勤務環境改善における行政（東京都・厚労省）との協働(支援に対する事例提供)、地域公益事業における行政（市部）との勉強会の企画・開催。

これらの研修への積極的な参加を促し、情報収集やディスカッション参加機会を可能な限り発掘し、提供していく。

3. 部門別原価計算を活用した財務管理により、リアルタイムでの収益改善を実現し、財務管理の最適化を図る。加えて、上述の地域における公益的な取組の積極的な展開を、適正な財源を確保と分配により可能にしていく。
4. 医療の質改善の取組みの成果として、臨床指標（QI：クオリティー・インディケーター）を取りまとめ、ホームページを通じて発信していく。

自分たちの取り組みの成果を「見える化」することにより、職員のキャリア形成や承認欲求にも資する取組となることが期待できる。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
電気空調の更新 (第1期)	15,000	エンボスプリンター	1,300
酸素設備改修(修繕)	1,000	パソコン(全部署約30台)	3,000
非常照明改修(修繕)	1,000	ホットパック(備品)	550
		電動ベッド(備品)計6台	2,400
		ストレッチャー(備品)	300
		輸液ポンプ(備品)計2台	300
		スチームコンベクション・ガステーブル(備品)	2,400
		献立ソフトのデータ更新(備品)	1,500
		食器乾燥機(備品)	1,000
		カセッター(備品)	300
		車椅子(備品)	1,000
		生化学分析装置(ファイブスリース)	10,000
		自動血球計算機(ファイブスリース)	4,000

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動における収入は、医療療養に一本化したことによる高単価・高稼働率を支えにした堅調な入院診療収益をベースに、外来における患者増、健診増を追い風に約1,140万円の増収を見込む。

支出は引き続き役職者登用を進めつつ、No.2育成の取組として栄養科の管理栄養士を1名増員する。看護部門は患者の重症化に対応し、看護職員を増や

し、介護職員を削減し業務量に応じた人数構成比の修正を図る。また、外来看護師を1名常勤登用し、外来診療体制の強化にも取り組む。事業費と事務費は可能な限り合理化していくなか、人材育成の要となる研修費を大幅に増額する。先に触れたBLP(ベトレームリーダー養成プログラム)の始動に伴う研修費。外部講師招聘費用を計上した。事業活動収支は108,009千円の黒字を見込む。

施設整備はROA(総資本利益率)の水準を意識し、効率的な投資の実践を継続していく。施設整備収支は53,016千円の支出超過を見込む。

その他の活動は、積立資産取崩収入として、当年度退職給付負担金と修繕等の負担金を計上、同支出では退職給付積立と次年度以降の修繕等の積立を増額した。この支出に拠点区分間繰入金支出が加わり、その他活動収支は45,387千円の支出超過となった。

最終的な収支差額は、予備費4,606千円を支出計上し、5,000千円の黒字を見込む。厳しい診療報酬改訂の環境下でも、人材育成には取組には十分な予算を充て、10年後、20年後のベトレーム病院を見据えた病院運営を推進する。当期資金収支残額は248,073千円を予想している。

IV那須地区

1 障害者支援施設（マ・メゾン光星）の運営

【運営方針】

1. カトリック施設としての施設運営

カトリック施設としてフロジャック神父の創立の精神に立ち、キリストの隣人愛に基づいた情緒的で豊かな生活と笑顔あふれる施設運営をする。

2. 計画性を持った施設整備

2018年記録的な猛暑の為に急遽共有スペースにエアコンを設置したが、虚弱な方や高齢の方の居室にもエアコンをつけなければと思われる。2018年度計画した床張工事やライフライン設備や大規模修繕実施実態調査及び概算工事費設計を盛り込み、施設環境を整備していく。

3. 地域貢献

放課後等デイサービス「エスポワール」は2年目を迎え少しずつ利用者も増えてきたが、まだまだ本体施設であるマ・メゾン光星が全面的にその運営を支える必要がある。引き続き那須町の障害児童の福祉向上に貢献する。

4. 地域に根差した事業のさらなる展開を目指し、多機能型事業所開設に向けた開設準備委員会を立ち上げる。

5. 安心安全で良質な施設生活の展開

虐待防止、事故防止、災害防止、防犯対策など、各委員会が安心安全で良質な施設生活を提供できるような取組みを行う。また、施設の住環境の向上やサービスの質の向上を目指す。

6. 限りある資源を大切にエコに配慮する。

少しでも自然破壊をなくし、生活の中で環境に配慮した取組みを考えていく。活動の中でリサイクルに取り組み、生活の中での節電に力を入れていく。

【人員体制】

施設長(会計責任者) 遠藤充子

職 種	配 置 基準数	2018年度3月見込 常勤換算数(実人員)	2019年度配置計画 常勤換算数(実人員)
施設長(兼務可)	1	0.9(1) 相談支援と兼務	0.9(1) 相談支援と兼務
副施設長	—	0.9(1) サービス管理責任者、エスポワール管理者と兼務	0.9(1) サービス管理責任者、エスポワール管理者と兼務
事務長	—	1(1) サービス管理責任者と兼務	1(1) サービス管理責任者と兼務
支援課長	—	生活支援員、サービス管理責任者と兼務	生活支援員、サービス管理責任者と兼務
施設長補佐	—	生活支援員と兼務	生活支援員と兼務
サービス管理責任者(兼務可)	3	副施設長(専任)、支援課長(兼務)、事務長(兼務)	副施設長(専任)、支援課長(兼務)と事務長(兼務)
生活支援員	36	46.5(54)	46.6(53)
看護師		2(2)	2(2)
管理栄養士	1	1(1)	1(1)
調理員	—	6.8(7)	6.8(7)

事務員	—	3.6 (4)	3.6 (4)
その他	—	3.6 (5)	3.4 (5)
合計	41	66.3 (76)	66.1 (75)

【利用実績等】

		2016年度実績	2017年度実績	2018年度見込	2019年度目標
施設入所	定員	90名	90名	90名	90名
	実績等	90名	90名	90名	90名
	利用率	100%	100%	100%	100%
通所	定員	15名	15名	15名	15名
	実績等	9.5名	10.5名	9.5名	10.5名
	利用率	63.3%	70%	63.3%	70%
短期入所	定員	10名	10名	10名	10名
	実績等	9.2名	9.3名	9.2名	9.5名
	利用率	92%	93%	92%	95%

※施設入所支援事業

- ・かねてより、「障害福祉施策」により入所定員の削減が求められている。短期入所においては重要が多く、居室の確保が課題としてあげられる。2019年度は施設入所支援の定員を90名から85名にし、短期入所は定員10名から13名に増加を予定している。これによって地域のニーズにより答えた体制となる。2019年度の中で短期入所の部屋の備品の充実を図り、温かみの感じる部屋作りを心掛けたい。

【支援方針】

1. 日中活動に係る屋外環境の充実。重度者であっても屋外で活動できる環境整備及び療法活動の充実を図る。
2. 自閉症研究会など自閉症や発達障害者への理解と取り組みを通して、チーム支援の充実を図る。
3. 肺炎など疾病に対する予防や早期発見、早期治療に心がける。
4. 地域行事や小旅行への参加を通じて、利用者の見聞と社会性を高める。
5. 対等な人間関係に基づいた人権擁護と合理的に配慮された支援を実施していく。
6. 個々の嚥下能力や身体状況を把握し、食事中の誤嚥事故の防止に努める。

【災害対策】

1. 防災計画に基づいた訓練等、特に夜勤体制での防災対策の充実を図る。
2. 備蓄品（医療品・食糧品・災害時対応備蓄品）の整備、点検を行う。
3. 防犯対策の実施。センサーライトの設置や非常事態が発生した時の訓練を行う。
4. なるべく多くの職員が救命救急講習を毎年受講し、AEDや心肺蘇生、人工呼吸、止血など基本的な習得に努める。
5. 事故防止マニュアルを整備し事故のない安心安全な施設環境を作る。
6. 災害時、マ・メゾン光星が「福祉避難所」としての役割を果たす為の具体的な体制作りを行う。

【地域との連携】

1. 地元那須町の夕狩地区との交流を深め、地域活性化の取り組みに協力し、人的、社会的資源の提供を行っていく。
2. 那須町障害者支援チャリティコンサートの企画運営に参加し、障害者理解を深め、支援の輪を地域に広めて行く。
3. 施設の事業を通じてボランティア活動を広め、開かれた施設づくりを行う。
4. 絵画の「つながるひろがるアート展」やよさこい踊りの「光舞隊」などを通じ、地域在住の障害者の余暇活動の充実に寄与する。

【職員の質の向上】

1. 聖書研修 創立者の精神を聖書に学ぶ。
2. 業務目標成果シートを使い、個々人が担当する業務に目標をたてて半年ごとに評価を行い、仕事へのモチベーションを高めていく。
3. 職員の自主研修である知的障害専門誌の学習会をバックアップする。
4. 自閉症研究会が自閉症の理解と共通認識を広め、支援技術を高める。
5. 職員養成ではそれぞれの研修目的に沿って、新任、若手、中堅に分けて実施する。
6. 内外の研修会に積極的に参加する。
7. 先進的な取り組みをしている他事業所の見学研修を実施する。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
エアコン設置(居室・スタッフルーム)キュービクル設置工事	46,000	普通車	2,500
		給湯器(大2小2)	1,500
吸排気ガス工事(厨房)	3,000	Dルームストーブ(2台)	500
		立体炊飯器2台(厨房)	700
		トラクターアタッチメント草刈り機	200

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動収支について、施設入所支援は定員90名(現員87名)、短期入所は定員10名とした。これにより2018年度並みの収入を確保できる見込みを想定した。通所生活介護等の平均稼働率は、通所65%を見込み、212万円となり、他の収入増減を含め事業活動収入を52,514万円とした。

支出については、エスポワールの人件費が2,633万円、事業費事務費を含めた事業活動支出は48,122万円とし、事業活動資金収支差額は4,391万円を見込んでいる。施設整備等収支は居室エアコン設置、キュービクル設置工事、普通車1台を含め収支差額は-6,333万円を見込んでいる。

その他の活動による収支では、本部への繰入、エスポワールへのサービス区分間繰入を含め収支差額2,365万円とした。

上記に、予備費支出323万円を含め、当期資金収支差額合計は±0円、期末支払資金残高が33,322万円と見込まれる。

2. 指定相談支援事業所（ノエル）の運営

【運営方針】

地域相談支援及び基本相談支援、特定相談支援の提供に当たっては、行政、保健・医療、就労・雇用、教育・育成、福祉等の関連機関や各相談支援事業所と密接な連携を図りつつ、利用者の意向、適性、障害の特性、その他の事情に応じて適切且つ、効果的なサービス提供に努める。

那須町の委託相談は一昨年度より全ての委託を担っている。相談窓口としての役割を持ち事業所は那須町の相談支援体制の中核となり、那須町の障害福祉、地域福祉の発展に努める。役割と責任を果たすべく法令を順守し、利用者が地域の中で安心して暮らす事が出来る様適切な支援を実施する。また、委託事業所として障害福祉の啓発・広報に努める。

【人員体制】

事業所長（会計責任者） 遠藤 充子

職 種	配 置 基準数	2018 年度 3 月見込 常勤換算数（実人員）	2019 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
事業所長（兼務可）	1	0.1 (1) マ・メゾン光星施設長兼務	0.1 (1) マ・メゾン光星施設長兼務
相談支援専門員	1	1.3 (2)	1.5 (2)
合 計	2	1.4 (3)	1.6 (3)

【利用実績】

委託事業（那須町委託）相談支援を利用した障害者の人数

	2016 年度実績	2017 年度実績	2018 年度見込	2019 年度目標
身体障害	8	20	15	15
重症心身障害	2	0	1	2
知的障害	15	40	35	25
精神障害	4	25	25	25
発達障害	0	2	10	15
高次脳機能障害	1	1	1	1
その他	5	1	5	5
合計人数	35	89	92	88

【支援方針】

1. 一般相談支援（地域移行、地域定着）

ご利用者が地域の中で自立しながら日常生活を営む事が出来る様、関係機関と連携を図り、適切且つ効果的な支援を実施する。

2. 指定特定相談支援（計画相談支援）

ご利用者がその有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活、社会生活を営む事が出来る様、地域との結びつきを重視した計画相談を実施し、市区町村、障害福祉サービス事業所との連携を図りながら、地域において必要な社会資源の改善開発に努め、利用者のサービス利用の質を向上させて行く。また、窓口にあがったケースを適任とされる計画相談事業所に繋げ、コーディネートする役割を果たす。

3. 委託相談支援事業所として中核的役割を果たす。

2018 年 4 月よりノエル事業所は現在のマ・メゾン光星から放課後等デイサー

ビス「エスポワール」の2階に移転。新たな事業所は那須町のほぼ中心に位置し、より多くの関係機関やご利用者とフェイス to フェイスでの連携や支援を図ることができる。また、交通面での利便性や事業所の設備をフルに活用し、様々な会議の開催や来所による相談、面談に柔軟に対応していく。同時に過去の相談件数の少ない児童分野に関しても、エスポワール事業所と連携をとりながら、積極的に支援に当たり、地域のニーズ作りやニーズにお応えできるよう取り組んでいく。

【災害対策】

放課後等デイサービス事業所エスポワールの災害対策に準ずる。

【地域連携】

那須町保健福祉課を中心に、那須町及び近隣地区の行政、相談支援事業所、医療機関や各福祉サービス事業所等と、連携を深め支援が必要なすべての障害者支援に努めて行く。特に困難ケースに対し、より連携を密にして支援にあたる。

* 主な連携機関

那須町保健福祉課 那須町自立支援協議会 那須町相談支援部会 那須町社会福祉協議会 那須町保健センター 那須町地域包括支援センター 那須町教育委員会 那須町子育て支援センター 栃木県北保健センター 地域活動センターゆずり葉（那須町委託相談支援事業所）

【職員の質の向上】

* 2019年度研修会の参加について

2019年度も相談支援に必要な研修へ積極的に参加し研鑽を行う。今年度も委託事業所として地域相談支援（地域移行、地域定着）に係る研修を受け、地域相談支援に必要な知識や情報を得て、地域の中での役割を担って行く。

* 2019年度参加予定研修

地域移行情報交換研修会、障害者差別禁止、引きこもりサポート、相談支援現任スキルアップに関する研修会、とちぎリハビリテーションセンター、栃木県北保健センターの主催する研修会、その他、県、市町、栃木県事業協会等が主催する研修に参加し、相談支援専門員としての資質向上に努める。

【施設整備】

「予定なし」

【当年度の収支について】

事業活動収支について、当年度は報酬改定が実施されるが、基礎報酬及び加算の合算で前回改定時とほぼ同じ単価となるため、H30年度並みの収入を確保できる見込みを想定した。那須町より相談支援委託費 300 万円、相談支援計画作成料 200 万円と見込んでいる。支出については、人件費がノエルへの正規職員常勤換算 1.5 名分と定期昇給等により、昨年度と比べ+43 万円、事業費、事務費を含めた事業活動支出は 848 万円とし、事業活動資金収支差額 -348 万円を見込んだ。上記に、マ・メゾン光星よりサービス区分間繰入金収入 350 万円を足し、当期資金収支差額合計は+2 万円と見込まれる。

3. 放課後等デイサービス・日中一時支援事業所（エスポワール）の運営

【運営方針】

那須町在住の障がいを持つ子供達が近隣の那須塩原市、大田原市の事業所を利用している現状があったが、昨年のエスポワールの開設により、那須町からの要望に応えることが出来た。今後も引き続き保育園、幼稚園、学校と連携して障がいを持つ子供達とその家族に関わり地域に貢献して行く。

放課後等デイサービス エスポワールは、児童の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて適切かつ効果的な指導、日常生活動作（ADL）や、就労へ向けての基本的知識・スキル（挨拶、身だしなみ、コミュニケーション等）を身につけ、集団活動に適応し、社会との交流を図ることができるよう、当該児童の健全育成に努めることを目的とする。

1. 「一人ひとり」を大切に

児童は一人ひとりが唯一無二の存在である。「エスポワール」では、一人ひとりの輝きを大切に、ご家庭や学校と連携しながら児童の成長を支えます。

2. 「やってみる」を大切に

児童が日々の生活の中で、自分自身で考え、一歩踏み出して「やってみたい」を実感していただけるよう支援します。

3. 「思いやりの心」を育みます

児童の成長と共に、友人や仲間との出会いを通して、周りの人を思いやり、助け合う心を育みます。

【人員体制】

管理者 斎藤透（会計責任者 遠藤 充子【マ・メゾン光星施設長】）

○放課後等デイサービス

職 種	配置基準数	2018年度3月見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者（兼務可）	1	0.1(1)	0.1(1)
児童発達支援管理 責任者	1	1(1)	1(1)
児童指導員・保育士 （兼務可）	1	3.3(6)	3.5(4)
指導員		0.7(1)	0.5(1)
合 計	3	5.1(9)	5.1(7)

○日中一時支援事業

職 種	配置基準数	2018年度配置計画 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
指導員		0.2(2)	0.2(2)
合 計		0.2(2)	0.2(2)

【利用実績等】

営業日数 281 日、年間平均稼働率 70%を目指す。

	2018 年度実績 3 月見込	2019 年度目標
定員	10 名	10 名
稼働率	42.8%	70%

【療育方針】

1. 自立心を養う
得意な分野の内容を広げる遊びや活動を見つけ提供することで、自信を持って楽しく過ごすことが出来るよう支援する。
2. 集団生活を学ぶ
集団における過ごし方を身に付けられるよう様々な機会を通して基本的運動機能の確立及び体力の向上を目指すとともに、友達との交流を通して適切な対人関係を築けるよう支援する。
3. 地域社会との交流を通し活動の範囲を広げる
様々な社会資源を活用し、体験する機会を提供することで、余暇の充実や、将来に向けての希望に繋がるよう支援する。

【災害対策】

1. 防災マニュアルの整備を行う。
2. 防災計画に基づいた訓練を実施する。

月	想定	避難移動	訓練、作業
5 月	地震・火災	状況に応じた指示に従い避難場所に集合	・危険個所の点検 ・避難経路の確認 ・非常持出 ・通報訓練 ・初期消火訓練
1 月	火災		

3. 防犯対策の実施。非常事態が発生した時の訓練を行う。
4. 備蓄品（医療品・食糧品・災害時対応備蓄品）の整備、点検を行う。

【家族、学校、行政機関との連携】

1. 家族ニーズの把握
・勉強会や資料等の提供をおこなうと共に、懇談会や、個別面談を通して、障害の特性を理解し、受容を促進する。
2. 保護者の交流の場の提供
・親子行事などを通して、保護者同士の交流、情報交換の場を提供する。
3. 学校・行政機関との連携
・学校・保健福祉課、学校教育課と連携を深め、包括的な支援に繋げる。

【職員の質の向上】

- ・聖書研修 創立者の精神を聖書に学ぶ。
- ・業務目標成果シートを使い、半年間で評価のしやすい目標設定を行い、仕事へのモチベーションを高めていく。

- ・職員養成では新任、若手、中堅の研修目的に沿った、オリエンテーションや養成研修を実施する。
- ・内外の研修会に積極的に参加する。

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

事業活動による収支について、収入は、放課後等デイサービス営業日 281 日、平均稼働率 70%、日中一時支援事業は 2 名程度の利用を見込み、約 2,098 万円とした。支出については人件費が約 2,643 万円、事業費、事務費を含め事業活動費支出は約 3,114 万円とし、収支差額を-1,016 万円とした。上記から、マ・メゾン光星よりサービス区分間繰入金収入 1,050 万円を含め、当期資金収支差額は+14 万円と見込んでいる。